

Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Pada Program Permatabrave Corporate Social Responsibility (CSR) Bank Permata Tbk

Ayuananda Wahyudi¹, Riany Laila Nurwulan²
ayuanandawa@gmail.com, riany.lailanurwulan@unpas.ac.id

¹Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP Universitas Pasundan

²Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP Universitas Pasundan

ABSTRACT

The right to access to work is one of the problems for persons with disabilities, many of them cannot find work due to their low educational background and lack of skills. Through empowerment such as the Corporate Social Responsibility (CSR) program that exists in every company, it can help persons with disabilities in meeting their daily needs by becoming worker or employee in a company. One company that has a CSR program for people with disabilities is Permata Bank. So based on this background, researchers are encouraged to conduct in-depth research on Corporate Social Responsibility (CSR), so that this thesis will be entitled: "Empowerment of Persons with Disabilities in PT Bank Permata Tbk's PermataBRAVE Corporate Social Responsibility (CSR) Program." This study aims to describe the results of implementing the empowerment of persons with disabilities in the PermataBRAVE CSR program at PT Bank Permata Tbk. The research method used is a qualitative descriptive approach with a purposive sampling informant selection technique. Data collection techniques in this study used in-depth interviews, observation and documentation. Based on the results of research that has been conducted regarding the empowerment of persons with disabilities in the PermataBRAVE CSR program at PT Bank Permata Tbk. , the PermataBRAVE program has activities for 1 month where later persons with disabilities have access to be able to work at PermataBank for 6 months with different divisions.

Keywords: *Empowerment, Persons with Disabilities, CSR, PermataBRAVE*

A. Pendahuluan

Keberadaan suatu perusahaan sangat diperlukan dan mempunyai nilai yang sangat penting baik bagi masyarakat pada umumnya maupun bagi perkembangan masyarakat itu sendiri.

Kini mulai banyak perusahaan di Indonesia yang melirik isu disabilitas sebagai bagian dari program *Corporate Social Responsibility* (CSR). CSR sangat erat kaitannya dengan eksistensi perusahaan di tengah masyarakat. Oleh

karena itu, sudah selayaknya perusahaan merasa berkewajiban untuk ikut membantu mengatasi permasalahan sosial masyarakat, karena sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk melakukan tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya, terutama di lokasi wilayah perusahaannya melalui pemberdayaan masyarakat sekitar perusahaan (Ramadhani et al., 2020).

Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 3 tentang perseroan terbatas (UU PT) menyatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) diartikan sebagai komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan itu sendiri, komunitas setempat dan masyarakat pada umumnya.

Salah satu perusahaan yang melakukan program CSR adalah PT Bank Permata Tbk (dahulu Bank Bali Tbk). PermataBank menyadari bahwa untuk mendorong implementasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals*

(*SDGs*) membutuhkan komitmen dari semua pemangku kepentingan terkait. Komitmen tersebut diwujudkan satunya melalui program CSR Permata Bank.

PT Bank Permata Tbk adalah salah satu bank swasta nasional di Indonesia yang didirikan pada tahun 1954. Bank swasta ini merupakan bentuk merger dari lima bank di bawah pengawasan Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN), yakni PT Bank Bali Tbk, PT Bank Universal Tbk, PT Bank Prima Express, PT Bank Artamedia, dan PT Bank Patriot pada tahun 2002. Bank Permata kemudian diambil alih pada tahun 2004 oleh Standard Chartered Bank dan PT Astra International Tbk yang merupakan perusahaan besar Indonesia dan memiliki pengalaman kuat dalam pasar domestik.

PermataBank mendukung penuh pelaksanaan keuangan berkelanjutan yang sejalan dengan aspirasi pemangku kepentingan untuk menjalankan bisnis secara berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial serta berpartisipasi dalam inisiatif perlindungan lingkungan. Tanggung jawab perusahaan PermataBank dilaksanakan berdasarkan

tiga pilar utama CSR (PermataHati) yaitu *Education*, *Enhancement* dan *Empowerment* yang diturunkan ke dalam tiga kategori program yaitu *Human Development*, *Facility Enhancement* dan *Community Outreach*. Sejak mengalami perubahan dari “PermataBank Peduli” menjadi PermataHati pada tahun 2010, PermataHati mulai berfokus pada pendidikan melalui pendidikan Literasi Keuangan (*financial literacy*) dan kewirausahaan (*entrepreneurship*). Sejak tahun 2018, PermataHati menginginkan kualitas edukasi dan kehidupan yang lebih baik bagi generasi muda di Indonesia. Dengan slogan yang berbunyi “Senyummu untuk Masa Depan”, PermataHati berkomitmen untuk membawa perubahan bagi masyarakat, termasuk penyandang disabilitas melalui berbagai program yang berfokus pada edukasi literasi finansial, peningkatan kualitas hidup dan pemberdayaan yang berkelanjutan. Salah satu program CSR PermataBank yaitu PermataBRAVE (*Because eveRyone in Able and creative*) *People with Disabilities* (PWD) *Empowerment* CSR dari PermataBank berdiri pada

tahun 2017, yang merupakan bentuk kontribusi PermataBank untuk mengembangkan potensi penyandang disabilitas di seluruh Indonesia. Program ini bertujuan untuk membantu mengembangkan pengetahuan serta membangkitkan semangat dan percaya diri penyandang disabilitas melalui serangkaian pelatihan, pembinaan dan pemberdayaan. PermataBank percaya bahwa mereka dapat mampu hidup mandiri baik secara sosial dan ekonomi melalui karyanya, karena yang mereka butuhkan yaitu kesempatan yang setara (Ramadhani et al., 2020).

Dalam pelaksanaan program PermataBRAVE, PermataBank berkomitmen melalui *Tisable* (Menembus Batas), *Precious One* dan mitra pilihan untuk memberikan dukungan yang lebih spesifik kepada penyandang disabilitas. PermataBank juga bekerja sama dengan lembaga Balai Besar Rehabilitas Vokasional Penyandang Disabilitas (BBRVDP) dibawah naungan Kemensos untuk menyalurkan bantuan berupa program pendidikan berkelanjutan yang dapat membantu mereka di pasar tenaga kerja

terbuka. Program ini berfokus pada tiga bagian besar, yaitu literasi keuangan dan perbankan, kewirausahaan, dan pengembangan diri. Selama masa program, peserta tidak hanya mendapatkan pembekalan materi berupa teori, tetapi juga praktik bisnis yang didampingi para mentor. PermataBank juga memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) melalui program *Disable Associate Program* selama 1,5 bulan dan bisa mengikuti program akselerasi karir selama 6 bulan.

Program PermataBRAVE merupakan komitmen PermataBank dalam menjalankan goals (SDGs) yakni pendidikan berkualitas, pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, dan berkurangnya kesenjangan serta membantu pemerintah memenuhi amanat Undang-undang No 8 Tahun 2016, sektor privat wajib untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit satu persen dari jumlah pegawai. Sebagai pencapaian saat ini, PermataBRAVE telah menjangkau lebih dari 5.000 penerima manfaat dari

berbagai daerah di Indonesia dengan beragam kebutuhan dan latar belakang, PermataBank juga mempunyai total 27 karyawan disabilitas, yang terdiri dari 18 karyawan tunanetra di bagian *telasales*, 2 karyawan tunadaksa di bagian *telasales* dan *mortgage*, serta 7 karyawan tunadaksa yang mengikuti *Disable Associate Program*. PermataBank juga berkomitmen untuk memenuhi satu persen staf disabilitas dari total jumlah staf sesuai dengan UU 8/2016 Pasal 53 Ayat 2.

Di samping itu, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengatakan, partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja di Indonesia masih rendah. Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas menunjukkan bahwa banyak penyandang disabilitas yang sebelumnya menarik diri dari pasar tenaga kerja dan tidak berani memasuki pasar tenaga kerja. Hal ini dipengaruhi oleh masih terbatasnya ketersediaan lapangan kerja serta adanya diskriminasi dan stigma terhadap penyandang disabilitas di dunia kerja, karena penyandang disabilitas

dianggap sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri. Sementara itu, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non-disabilitas di semua bidang kehidupan, terutama dalam pekerjaan. Padahal menurut hasil penelitian Safri Sholehuddin, para penyandang disabilitas akan mampu menjadi seorang pekerja yang layak, diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat menjalankan keberfungsian sosialnya dalam kehidupan masyarakat (Sholehuddin et al., 2020).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2020 mencatat jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas sebanyak 17,74 juta orang. Sementara itu yang masuk ke angkatan kerja ada sebanyak 7,8 juta orang yang berarti Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penyandang disabilitas hanya sekitar 44 persen, jauh di bawah angka TPAK Nasional yang sebesar 69 persen. Sedangkan jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 7,57 juta orang dan jumlah pengangguran terbuka penyandang

disabilitas sebesar 247 ribu orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3 persen.

Hak aksesibilitas dalam mendapat pekerjaan merupakan salah satu masalah bagi penyandang disabilitas, banyak dari mereka yang tidak mendapatkan pekerjaan karena latar belakang pendidikan yang rendah dan kurangnya keterampilan. Pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih belum diperoleh, hal ini terlihat dari masih sulitnya penyandang disabilitas untuk bekerja di dunia usaha yang ada di masyarakat. Penyandang disabilitas tidak selalu bergantung pada orang lain, terutama untuk pemenuhan kebutuhan mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, pemerintah, dunia usaha dan masyarakat harus mulai memikirkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih rendah, baik itu kesempatan kerja di instansi pemerintah maupun di sektor swasta. Jenis-jenis pekerjaan yang ada di masyarakat belum dapat dijangkau oleh penyandang disabilitas (Aniyati et al., 2019).

Penyandang disabilitas diberikan jaminan akses pekerjaan kepada mereka, negara Indonesia telah mengesahkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang di dalamnya terdapat aturan terkait kewajiban pemerintah dan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Pada pasal 11 mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Disabilitas juga berhak memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapat program kembali bekerja (Reiki Nauli Harahap, Arnola Septa Maheswara, 2021). Melalui pemberdayaan seperti program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang ada pada setiap perusahaan dapat membantu penyandang disabilitas dalam

memenuhi kebutuhannya sehari-hari dengan menjadi seorang pekerja atau karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan adanya wadah yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat khususnya bagi penyandang disabilitas, maka penyandang disabilitas tidak perlu khawatir dengan kondisi fisiknya, karena walaupun memiliki kekurangan fisik para perusahaan maupun masyarakat akan memberikan pemberdayaan kepada para penyandang disabilitas atau yang sering disebut dengan masyarakat rentan (Sholehuddin et al., 2020).

Dengan adanya program PermataBRAVE CSR ini diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri para penyandang disabilitas karena dapat bersaing dengan para pekerja lainnya dan mampu berkembang menjadi seorang pekerja yang layak serta dapat memenuhi keberfungsian sosialnya dalam kehidupan masyarakat.

B. Kajian Pustaka (Huruf 12 dan Ditebalk

a. Konsep Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standar hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya. (Aniyati et al., 2019).

Pengertian diatas mengatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah suatu lembaga yang memberikan pelayanan dan pertolongan untuk memenuhi kebutuhan, kesehatan, dan taraf hidup masyarakat yang mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat untuk mencapai keberfungsian sosial. Kesejahteraan sosial seringkali dipandang sebagai tujuan atau kondisi kehidupan yang

sejahtera, yang merupakan kebutuhan pokok manusia, seperti halnya program-program yang ada di PermataBank, mereka memiliki program CSR yang berfokus pada pemberdayaan penyandang disabilitas. Program PermataBRAVE memberikan pelatihan, pembinaan dan pemberdayaan kepada penyandang disabilitas agar nantinya mereka dapat memenuhi kebutuhan pokoknya yang sesuai dengan konsep kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, kesejahteraan sosial sangat erat kaitannya dengan penyandang disabilitas. Kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar penyandang disabilitas, menjamin pelaksanaan fungsi sosial penyandang disabilitas, serta meningkatkan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas. Friedlader (1980) dalam (Fahrudin, 2018:9)

b. Konsep Pekerja Sosial

Pekerjaan sosial adalah aktivitas profesional untuk menolong individu, kelompok dan masyarakat dalam meningkatkan atau memperbaiki kapasitas mereka agar berfungsi sosial dan menciptakan kondisi-kondisi

masyarakat yang kondusif untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai suatu aktivitas profesional, pekerjaan sosial didasari oleh kerangka pengetahuan (*body of knowledge*), kerangka keahlian (*body of skill*) dan kerangka nilai (*body of value*) yang secara integratif membentuk profil dan pendekatan pekerjaan sosial. Zastrow (1999) dalam Suharto (2007:1)

Dalam konteks CSR, pekerja sosial melakukan *community development* dan segala bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada para penyandang disabilitas adalah untuk membantu penerima manfaat memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya sendiri dan lingkungannya.

Pentingnya pekerja sosial untuk memberikan pelayanan dan penanganan yang profesional terhadap pemberdayaan penyandang disabilitas yaitu agar dapat memberikan pelayanan dengan tahapan yang baik dan benar dengan dasar ilmu dan teori-teori.

Dalam pelaksanaan program CSR PermataBank, peran pekerja sosial juga diperlukan agar penyandang disabilitas

mendapatkan pelayanan sosial untuk mencapai taraf kesejahteraan dan kualitas hidup yang memadai.

c. Konsep Pelayanan Sosial

Pelayanan sosial adalah aksi atau tindakan untuk mengatasi masalah sosial. Pelayanan sosial dapat diartikan sebagai seperangkat program yang ditujukan untuk membantu individu atau kelompok yang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pelayanan sosial merupakan suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk membantu individu atau kelompok untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka dapat berkembang dan bisa mendapatkan sebuah perlindungan. Tujuan pemberian layanan adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan fungsi sosial individu sehingga mereka dapat kembali seperti biasanya dan meningkatkan kualitas hidup mereka dengan sumber pendukung yang memadai.

Kondisi penyandang disabilitas dapat menimbulkan hambatan dalam melaksanakan peran dan fungsi sosialnya, oleh karena itu penyandang

disabilitas membutuhkan pelayanan sosial. Salah satu bentuk pelayanan sosial bagi para penyandang disabilitas yaitu program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

Secara konseptual, *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara kondisi sosial, ekonomi dan lingkungan dimana perusahaan berada. Tanggung jawab sosial perusahaan biasanya merupakan tanggung jawab moral yang dimiliki perusahaan kepada *stakeholder* perusahaan, komunitas atau masyarakat serta lingkungan.

d. Konsep *Corporate Social Responsibilities* (CSR)

CSR adalah sebuah pendekatan dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dalam operasi bisnis mereka dan dalam interaksi mereka dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) berdasarkan prinsip kesukarelaan dan kemitraan.

CSR merupakan suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan adalah memiliki tanggung jawab terhadap

konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas, dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. CSR merupakan kepedulian perusahaan yang didasari tiga prinsip dasar yang dikenal dengan istilah *Triple Bottom Lines*, yaitu *profit* (keuntungan), *people* (masyarakat), dan *planet* (lingkungan). Elkington (1998) dalam bukunya *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line in 21st Century Business* (1998), menegaskan bahwa perusahaan yang baik tidak hanya memburu keuntungan ekonomi belaka (*profit*). Melainkan memiliki kepedulian terhadap kelestarian lingkungan (*planet*) dan kesejahteraan masyarakat (*people*) (Suharto, 2008). Dengan adanya gagasan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) membawa pada inti berdasarkan etika bisnis, di mana perusahaan tidak hanya memikirkan dirinya sendiri atau hanya berpijak pada *Single bottom line*, karena hal ini belum dapat menjamin kelangsungan dan keberlanjutan sebuah perusahaan.

e. Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat

untuk berpartisipasi dalam, berbagi pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. pemberdayaan mengacu pada serangkaian bimbingan dan pendampingan untuk meningkatkan kemampuan individu atau masyarakat untuk memperoleh keterampilan agar mampu mandiri, sehingga mereka memiliki keberdayaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara fisik, ekonomi, maupun sosial seperti kepercayaan diri, maupun menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Perusahaan yang melakukan pemberdayaan terutama bagi penyandang disabilitas sangat dibutuhkan kehadirannya di masyarakat. Sehingga penyandang disabilitas dapat

bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan melatih keahlian yang bisa individu lakukan (Ramadhani et al., 2020). Pemberdayaan bagi kelompok penyandang disabilitas bertujuan untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam berbagai bidang kehidupan sosial. Pemberdayaan ini bertujuan untuk memecahkan masalah ketergantungan yang dialami para penyandang disabilitas dan meningkatkan fungsi keberfungsian sosial individu dalam masyarakat pada umumnya. Parsons, et.al., 1994 dalam Suharto (2021:58-59)

f. Konsep Penyandang Disabilitas

Penyandang cacat adalah orang yang memiliki kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu atau sebagai rintangan baginya dalam melakukan aktivitas. Penyandang disabilitas seringkali disepelekan oleh sebagian besar orang karena banyak anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak berguna karena memiliki kecacatan fisik. Masih ada masyarakat yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang hanya menyusahkan orang lain. padahal masih ada penyandang disabilitas yang mempunyai bakat dan

ternyata bisa mengangkat derajatnya lebih dihargai di lingkungan sekitarnya dibandingkan orang yang normal. Selama ini penyandang disabilitas hanya membutuhkan pengakuan dari masyarakat lainnya bahwa mereka mampu untuk disetarakan dengan manusia normal pada umumnya, salah satunya dalam hal pekerjaan.

Adanya Undang-undang No.8 Tahun 2016 ini membuat beberapa penyandang disabilitas bekerja di suatu perusahaan. Sebagaimana diketahui, UU tersebut telah mengubah paradigma yang mengharuskan penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya pengembangan dirinya melalui kemandirian sebagai manusia yang bermartabat dalam perspektif hak asasi manusia. Oleh karena itu perlu adanya dukungan program dan kegiatan yang terkait dengan prinsip kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas.

D. Hasil dan Pembahasan Program PermataBrave CSR PT Bank Permata Tbk.

Program berkelanjutan yang diberi nama “PermataBRAVE *People with*

Disabilities (PWD) Empowerment Program” ditujukan untuk menyiapkan penyandang disabilitas dalam menjalankan kehidupan yang lebih mandiri. Program ini adalah pengembangan potensi penyandang disabilitas diseluruh Indonesia, atas kontribusinya dalam tanggung jawab perusahaan untuk kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas melalui program “PermataBRAVE”

Perseroan membuka akses dan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pelatihan, edukasi literasi keuangan, bimbingan kewirausahaan serta peluang kerja. PermataBank pun percaya bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang sama dan harus mendapat kesempatan untuk bersaing baik di sektor profesional maupun kewirausahaan.

Melalui PermataBRAVE, PermataBank terus mendukung komunitas penyandang disabilitas Indonesia berupa akses pendidikan, edukasi keuangan, bantuan finansial sebagai modal usaha, alat bantu disabilitas, serta beasiswa. PermataBank

bersama stakeholder terkait baik pemerintah maupun organisasi independen, terus memperluas jangkauan program pemberdayaan bagi penyandang disabilitas.

1. Kegiatan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas pada Program PermataBrave Program Permata Brave oleh Perusahaan Perbankan PT. Permata Bank Tbk ini memiliki fokus pada tiga pilar, yaitu:

- 1) *Education*(Pendidikan)

PermataBank memberikan program pelatihan, keahlian dan pengetahuan yang tepat melalui literasi keuangan dan sesuai kategori vokasional yang tepat. Pemberian materi *softskill* seputar edukasi internet marketing, perbankan dan literasi keuangan, juga motivasi agar dapat menciptakan sumberdaya yang siap kerja karena pada pendidikan ini lebih mengedepankan ilmu praktik yang bias langsung diterapkan di dunia kerja. Mereka juga mendapatkan pengalaman, ilmu, serta wawasan, dan menjadi percaya diri untuk bergabung

dengan angkatan kerja atau menjadi wirausaha.

- 2) *Empowerment* (Pemberdayaan)

Menyalurkan mereka berdasarkan minat dan penempatan kerja, bagi yang ingin masuk ke lapangan kerja, dengan terlebih dahulu memberikan kesempatan kerja magang. Pemberian modal usaha bagi yang berminat mengembangkan atau memulai ber-wirausaha, dengan dukungan bisnis (Retail Bank, SME, Syariah); serta memberikan beasiswa untuk mereka yang duduk di bangku kuliah selama 1 tahun.

- 3) *Enhancement* (Alat Bantu)

Memberikan alat bantu atau keperluan bagi para penyandang disabilitas yang membutuhkan, seperti alat bantu gerak bagi Tuna Daksa alat bantu penglihatan bagi Tuna Netra dan alat bantu dengar bagi Tuna Rungu/ Teman Tuli.

Tabel 1.1. Identitas Informan

No	Nama	L/P	Umu r	Alamat
1.	Bpk. Hanggoro	L	-	Jakarta

	Seno (Informan 01) (Head of CSR Permata Bank)			
2.	Betharia Noviani (Informan 02) (Senior Manager CSR Permata Bank)	P	-	Jakarta
3.	Nadya Arifin (Informan 03) (Tim PermataHati CSR PermataBank)	P	-	Jakarta
4.	Ulviana Safitri (Informan 04) (Account Executive Menembus Batas)	P	-	Jakarta
5.	RC (Informan 05) (Penerima Manfaat)	P	48 Tahun	Surabaya
6.	RI (Informan 06) (Penerima Manfaat)	L	23 Tahun	Bogor

Sumber: Penulis, Hasil Penelitian 2022

2. Hasil Pelaksanaan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Pada Program CSR PermataBrave

Hasil dari pelaksanaan yang diberikan oleh PermataBRAVE kepada penyandang disabilitas ini dirasakan manfaatnya oleh peserta yang mengikuti program PermataBRAVE hal ini yang dikatakan oleh informan 05 dan informan 06:

Informan 05:

“Hasilnya omset meningkat itu udah pasti ya, kita juga jadi lebih berani, lebih percaya diri aja nyoba resep baru, nyoba cara marketing yang baru, karena kita uda ngerti point-pontnya ya, yang sekiranya belum pernah kita kerjakan terus kayanya kita harus kerjakan, ya udah akhirnya kita jadi lebih percaya diri gitu. Terus kita ngerti mana yang bisa dilatihkan ke anak, ini kan aku punya dua anak yang autistik ini kan biar bisa kerja, nah untuk bisa melatih dia kan berarti aku harus terlatih dulu gitu, lebih enak lah melangkahnya itu. Ya tercapai sih tujuannya tinggal menjalani prosesnya kan sekarang.”

informan 06:

“Hasil yang memuaskan dan semakin bisa menguasainya.”

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maygsi Alidian Suwandi yang mengemukakan bahwa tahapan pemberdayaan yang dilakukan dengan pemanfaatan produk hasil kelompok secara internal, membangun kepercayaan diri kelompok dalam berjejaring, mendukung sarana dan prasarana serta mendorong kegiatan yang sifatnya ekonomis. Pemberdayaan dilakukan agar dapat menjadi sebuah pembelajaran dalam mengatasi dinamika pembangunan inklusif melalui pemberdayaan difabel karena untuk menciptakannya semua orang harus mendapatkan akses dan berhak untuk sejahtera.

Hasil yang diharapkan oleh program PeramataBRAVE juga ingin para penyandang disabilitas dapat hidup secara mandiri dan bisa bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Hal ini juga yang dikatakan oleh informan 03 dan informan 04 :

Informan 03:

“Harapannya intinya adalah kita pengennya, kan mereka juga si penerima manfaat ini semua kondisinya berbeda-beda gitu ya, maksudnya dan di dalam hidup mereka tuh istilanya mereka tuh dalam tahapan dan fase yang berbeda-beda juga. Jadi harapan kita utamanya ya apa yang kita kasih beneran bermanfaat untuk mereka bisa mencapai apapun yang mereka tuju dalam hidup, dalam karir, dalam mereka ingin mencapai kesejahteraan dan kesetaraan.”

Informan 04:

“Yang pastinya mereka bisa bekerja sih mbak, ya balik lagi tadi outputnya masing-masing dari perusahaan berbeda-beda, ada yang pengen mereka biar bisa berkembang, yang pasti kan berdaya lah, inintinya itu sih. Output yang diharapkan adalah berdaya, teman-teman ini bisa berdaya.”

Sesuai yang dikatakan oleh informan 03 hasil yang diharapkan oleh pelaksanaan program ini yaitu mereka dapat mencapai tujuan mereka dalam hidup, karir, serta mencapai kesejahteraan dan kesetaraan para penyandang disabilitas. Hal ini juga yang dikatakan

oleh informan 04 dimana informan 04 ingin penyandang disabilitas bisa berkembang dan diharapkan dapat mempunyai pekerjaan yang nantinya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.

2.1. Memperoleh Keterampilan

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang berarti, para penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bisa ikut berpartisipasi dalam beberapa kegiatan di lingkungannya, tetapi pada saat ini masih banyak penyandang disabilitas di pandang sebelah mata oleh masyarakat lainnya karena memiliki keterbatasan.

Melalui program PermataBRAVE hal ini bisa menjadi strategi untuk membantu penyandang disabilitas dalam memperoleh keterampilan. Hal ini juga yang dikatakan oleh informan 01 dan informan 04 :

Informan 01:

“kalau keterampilan berarti ada di bagian education ataupun empowerment gitu ya. Nah kita lihat keterampilan ini apa nih, kalau mereka memang cocok untuk misalnya menjadi barista, berarti kita akan bekerja sama dengan satu

Yayasan yang memang bisa memberikan pelatihan bagaimana menjadi barista yang baik. Kalau mereka memang punya minat misalnya menjadi pramusaji atau mereka menjadi housekeeping di hotel, kita bekerja sama dengan Yayasan juga atau hotel yang sudah kita pernah bekerjasama untuk memberikan pelatihan terkait dengan keterampilan penyajian makanan, minuman, cooking, ataupun housekeeping tadi, seperti itu. Lalu mereka yang butuh telesales, mereka yang perlu itu berarti mereka bagaimana public speaking. Mereka yang kemudian tadi perlu untuk keterampilan misalnya memasak menjadi cheff atau meningkatkan usaha wirausahanya, kita bekerja sama dengan Yayasan tertentu yang memang memberikan tataboga atau memasak tadi. Terkait dengan UMKM, mereka kan sebetulnya sudah menjadi pengusaha, sudah menjadi wirausaha, mereka masih perlu beberapa keterampilan misalnya bagaimana menjual barang dagangannya secara online.”

Informan 04:

“Kalau membahas sebelum pandemic covid-19 kita itu lebih kepada vokasional

training. Vokasional training itu kebetulan kita bekerja sama dengan Go Life juga, jadi ada car washer, terus ada home cleaning, ada terapis, terus ada pelatihan kasir, call center, terus juga pelatihan memasak, pelatihan make-up, ada barista juga gitu. Itu kurang lebih pelatihan-pelatihan yang dulu kita jalankan ketika sebelum pandemic covid-19. Nah setelah covid-19 dan selama covid-19 ini kita mulai berinisiasi untuk gimana sih caranya biar teman-teman selain update terkait dengan digital tetapi mereka juga bisa ikut pelatihan dan berkembang ketika covid.”

Sesuai yang dikatakan oleh informan 01 pelatihan yang diberikan oleh program PermataBRAVE yaitu mereka melihat ketertarikan minat peserta penyandang disabilitas terlebih dahulu, jika mereka tertarik untuk menjadi barista program permataBRAVE akan bekerja sama dengan Yayasan yang bisa memberikan pelatihan menjadi barista. Begitupun yang dikatakan oleh informan 04, dimana program permataBRAVE ini mempunyai *vokasional training* dimana program ini dapat bekerja sama dengan Yayasan ataupun perusahaan lainnya

2.2. Memperoleh Pengetahuan

Pengetahuan yang diberikan oleh program PermataBRAVE yaitu penyandang disabilitas dapat mengetahui ilmu-ilmu baru yang diberikan oleh PermataBRAVE melalui pelaksanaan pelatihan. Pengetahuan yang diperoleh dari PermataBRAVE ini memberikan pengalaman untuk penyandang disabilitas, dimana nantinya mereka bisa menggunakan pengetahuan tersebut di kehidupan sehari-hari dan lingkungan masyarakat.

Melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh program PeramataBRAVE ini diharapkan bisa menjadi salah satu cara untuk mengatasi permasalahan sosial bagi penyandang disabilitas, hal ini juga yang dikatakan oleh infoman 01:

Informan 01:

“Kami memberikan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat softskill untuk mereka bisa melanjutkan impiannya entah itu mereka ingin menjadi karyawan, atau mereka ingin memutuskan untuk menjadi wirausaha.” Sesuai yang dikatakan oleh informan 01, pengetahuan yang diberikan oleh

pernyataan BRAVE ini bersifat *softskill* seperti edukasi *internet marketing*, perbankan dan literasi keuangan, serta peningkatan perkembangan kurikulum pembelajaran untuk pengembangan diri dan keterampilan *enterpreneurship*.

Pengetahuan yang diberikan oleh program ini lebih mengutamakan bagaimana peserta dapat mengelola keuangan serta bagaimana menggunakan internet di era digital saat ini. Program ini juga mempunyai kurikulum mengenai pembelajaran untuk pengembangan diri penyandang disabilitas dan keterampilan penyandang disabilitas.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Salsabilla Aurelia Pratiwi yang mengemukakan bahwa pemberdayaan di tengah pandemi COVID-19 umumnya dilakukan dengan kegiatan kewirausahaan. Kegiatan kewirausahaan dilakukan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memproduksi barang, pemasaran produk dan mengelola keuangan sehingga mereka tetap melakukan kegiatan yang produktif untuk dapat menghasilkan pendapatan guna

memenuhi kebutuhan hidupnya dimasa pandemi COVID-19.

2.3. Memperoleh Kekuasaan

Kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk memberikan perubahan kepada orang lain, ataupun bisa memberikan pengaruh terhadap lingkungan. Kekuasaan juga bisa menjadi peluang bagi seseorang maupun kelompok untuk memberikan kesadaran kepada masyarakat akan kemauannya sendiri, kekuasaan juga seharusnya bisa membawa kesejahteraan bagi setiap masyarakat dan tidak mendatangkan dominasi yang menyebabkan ketidakadilan dan diskriminasi bagi masyarakat.

Informan 01

“Ada satu peraturan dari kemenaker dan presiden, untuk perusahaan BUMN itu wajib mempekerjakan 2% dari seluruh tenaga kerjanya untuk disabilitas. Kalau untuk perusahaan swasta seperti kami itu adalah 1% dari seluruh karyawan di BankPermata. Jadi kalau ditanya seberapa besar impact nya, SDM nya, kami sedang menuju pemenuhan angka tersebut, jadi saat ini Alhamdulillah

sudah bekerja di tempat kami ada 25 orang teman-teman disabilitas, lalu kami juga sedang menjenjang untuk mengusahakan pemenuhan dari peraturan yang sudah ditetapkan pemerintah tersebut. Hubungannya antara PermataBRAVE dan sumberdaya manusia khususnya pemenuhan internal karyawan di PermataBank. Jadi memang ada program yang memang kita berikan point senyum kepada para karyawan kami untuk melakukan kegiatan sosial CSR.”

Sesuai yang dikatakan oleh informan 01 dimana, PermataBank sudah mempekerjakan 25 orang teman-teman disabilitas. Hal ini sesuai dengan penjelasan mengenai kekuasaan, dimana kekuasaan mempunyai tujuan untuk memberikan perubahan kepada seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa program berharap bahwa penyandang disabilitas memiliki kehidupan yang lebih baik.

Informan 02:

“Jadi kalau dari mitra kita kan pastinya kalau mereka sudah mengikuti pelatihan yang bekerjasama dengan mitra itu kan data list mereka ada di mitra kan, di

mitra pun tetap akan lakukan mungkin akan menginformasikan kalau memang ada lowongan pekerjaan di bidang-bidang apa gitu kan. Jadi sebenarnya teman-teman ini tetap akan mendapatkan update, misalnya BUMN sedang mencari sekian ratus penyandang disabilitas, kaya gitu, nah itu mereka akan terus meng-update jadi tetap akan mendapatkan informasi itu. Tapi ujung-ujungnya balik lagi kan memang orang tersebut berminat ga untuk mendaftar, orang tersebut ingin ga seperti itu.”

Program PermataBRAVE ini juga membantu penyandang disabilitas agar mereka memiliki pekerjaan yang layak, setelah mengikuti pelatihan maka nantinya penyandang disabilitas akan diberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, hal ini juga yang dikatakan oleh informan 02.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Safri Sholehuddin yang mengemukakan bahwa dengan adanya CSR ini maka para penyandang disabilitas akan mampu menjadi seorang pekerja yang layak, diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan

dapat menjalankan keberfungsian sosialnya dalam kehidupan masyarakat.

E. Kesimpulan

Peneliti telah melakukan studi lapangan dan telah mendeskripsikan hasil penelitian yang ditemukan melalui wawancara secara mendalam. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Pada Program PermataBrave *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) PT Bank Permata Tbk sebagai berikut

1. Mendeskripsikan bahwa Permata Bank mempunyai program pemberdayaan untuk penyandang disabilitas yang bernama PermataBRAVE. Program ini memiliki tiga pilar, 1) *Eduction* (Pendidikan), 2) *Empowerment* (Pemberdayaan) 3) *Enhancement* (Pemberian Alat Bantu).
2. Hasil dari pemberdayaan penyandang disabilitas pada program PermataBRAVE ini yaitu (1) memperoleh keterampilan, yang dimana keterampilan yang diberikan oleh

program PermataBRAVE kepada penyandang disabilitas diharapkan dapat membantu penyandang disabilitas untuk bisa mendapatkan keterampilan dan bisa memiliki pekerjaan serta menumbuhkan rasa kepercayaan diri mereka untuk bisa membuktikan kepada masyarakat bahwa penyandang disabilitas juga memiliki kemampuan dan keterampilan yang setara dengan masyarakat lainnya. (2) memperoleh pengetahuan, yaitu pengetahuan yang diberikan oleh program ini lebih mengutamakan bagaimana peserta dapat mengelola keuangan serta bagaimana menggunakan internet di era digital saat ini. Program ini juga mempunyai kurikulum mengenai pembelajaran untuk pengembangan diri penyandang disabilitas dan keterampilan penyandang disabilitas. (3) memperoleh kekuasaan, program PermataBRAVE ini memiliki kegiatan selama 1 bulan yang nantinya para penyandang disabilitas memiliki akses untuk bisa bekerja di PermataBank selama 6 bulan dengan divisi yang berbeda-beda. saat ini.

3. Hambatan yang terjadi dalam program PermataBRAVE ini yaitu koneksi internet yang sering bermasalah sehingga

hal ini bisa mengganggu pada saat pemberian materi kepada peserta. Selain itu, jika sedang memberikan pelatihan melalui video terkadang peserta sulit untuk memahami karena biasanya dilakukan secara langsung, tetapi karena pandemi peserta harus memahami materi tersebut melalui video saja.

4. Peran pekerja sosial dalam menangani permasalahan penyandang disabilitas yang semakin kompleks dan menuntut adanya penanganan atau intervensi pekerjaan sosial yaitu menjadi broker dengan cara menghubungkan kebutuhan penyandang disabilitas dengan sumber-sumber yang ada disekitarnya. Penting bagi penyandang disabilitas untuk mengetahui seperti apa program yang dimiliki PermataBRAVE sehingga nantinya penyandang disabilitas bisa mendapatkan pelayanan, fasilitas dan informasi-informasi terkait program PermataBRAVE, lalu peran pekerja sosial di dalam pemberdayaan ini yaitu menjadi broker, enabler, motivator, dan fasilitator.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Fahrudin, Adi. 2018. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Moleong, Lexy. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suharto, Edi. 2010. *CSR & Comdev; Investasi Kreatif Perusahaan di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Edi. 2007. *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri; Memperkuat CSR (Corporate Social Responsibility)*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Edi. 2021. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PY
- Suharto, Edi. 2020. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Jurnal :

- Agus. (2015). Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif. *Sistem Informasi Akuntansi: Esensi Dan Aplikasi*, December, 14. eprints.polsri.ac.id
- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Ahmadi, A. Y., Rachim, H. A., & Zaenuddin, M. (2015). Peran Pekerja Sosial Di Perindustrian Indonesia. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 430–436. <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13594>

- Akmaliyah, M. (2016). Pemberdayaan: Kementerian Sosial & LSPS. *Jurnal, 1, No 2*, 2011.
- Andayani, A., & Afandi, M. (2019). Pemberdayaan dan Pendampingan Komunitas Penyandang Disabilitas Dalam Mengakses Pendidikan Tinggi. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama, 16(2)*, 153. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v16i2.1178>
- Aniyati, D. R., Agiati, R. E., & Sakroni. (2019). Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Fisik Terhadap Pekerjaan Di Desa Cimerang Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Dan Pelayanan Pekerjaan Sosial, 1(2)*, 142–170.
- Arifin, M., Anam, A. K., Widiastuti, A., & Mahaputra, W. (2021). Strategi Program Pemberdayaan Kelompok Difabel Adaptif Kondisi Pandemi Melalui Program CSR PT PLN (Persero) Unit Induk Tanjung Jati B Dinsospermasdes Kabupaten Jepara). Induk Pembangkitan Tanjung Jati B Sadifa (Sahabat Difabel Jepara) Rentan Penyanda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEDITEG, 6(November)*. <https://doi.org/10.34128/mediteg.v6i2.103>
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Penyandang Disabilitas. *Psychological, 3(1)*, 17.
- Aulia, F. D., & Apsari, N. C. (2020). Peran Pekerja Sosial Dalam Pembentukan Kemandirian Activity of Daily Living Penyandang Disabilitas Netra. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(2)*, 377. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.28425>
- Dhairyya, A. P., & Herawati, E. (2019). Pemberdayaan Sosial dan Ekonomi pada Kelompok Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung. *Umbara, 4(1)*, 53. <https://doi.org/10.24198/umbara.v4i1.19039>
- Erissa D, & Widinarsih D. (2022). AKSES PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PEKERJAAN: KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Pembangunan Manusia, 3(1)*. <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Fatika, N., Yanti, W., Anindita, A. R., & Raharjo, S. T. (2020). *Membangun Iklim Kerja Inklusi: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Pada Disabilitas, 7(2)*, 425–434. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.28586>
- Hamidah, S. N., Hasanah, U., & Purwanti, E. (2022). PENYANDANG DISABILITAS BERDAYA MELALUI STRATEGI PEMBERDAYAAN PRECIOUS ONE DI MERUYA UTARA, KECAMATAN KEMBANGAN, JAKARTA BARAT. *Lembaran Masyarakat: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 8(1)*, 133–160. <https://doi.org/10.32678/lbrmasy.v8i1.6413>
- Hayati, S., & Surya, M. A. (2020). Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kota Binjai. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 6(2)*, 16. <https://doi.org/10.37064/jpm.v6i2.6893>

- Henny Ekawati. (2007). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Pemberdayaan Masyarakat Sekitar*. 18(1), 51–63. <https://doi.org/10.22146/jp.12072>
- Huripah, E. (2014). Pekerjaan Sosial dengan Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, 13(2), 2–12.
- Husna, N. (2014). Ilmu kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 6(23), 45–58. <http://dx.doi.org/10.22373/albayan.v20i29.114>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2006). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Definisi CSR (Corporate Social Responsibility)*. 8–38.
- Imansyah, M. R., & Muhid, A. (2022). UPAYA MENINGKATKAN KEMANDIRIAN PADA PENYANDANG DISABILITAS MELALUI PELATIHAN KEMANDIRIAN ADL (Activity of Daily Living). In *PEKSOS: Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial* (Vol. 21, Issue 1).
- Komala, N., Ekonomi, F., Pamulang, U., & Selatan, T. (2019). Corporate Social Responsibility Dan Profitabilitas. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 119–136.
- Maftuhin, A. (2016). Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel, dan Penyandang Disabilitas. *Inklusi*, 3(2), 139–162. <https://doi.org/10.14421/ijds.030201>
- Marwah, N. (2019). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Corporate Social Responsibility (Csr) Mandiri Bersama Bank Mandiri Di Mrican Umbulharjo. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 2(1), 109–128. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.021-06>
- Mauliyansyah, R., Muna, C., Arifin, Z., Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu, P., & Sunan Kalijaga Yogyakarta, U. (2022). Synergy for The State Through Empowerment of Included Communities by CSR PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu Yogyakarta. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 1(3), 106–121. <https://doi.org/10.55381/jpm.v1i3.39>
- Mulyati T, Rohmatiah A, & Lukito M. (2019). *Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi (Kasus Di Desa Simbatan, Nguntoronadi, Magetan)* (Vol. 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.33319/dymas.v4i2.26>
- Nayenggita, G. B., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Praktik Corporate Social Responsibility (Csr) Di Indonesia. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i1.23119>
- Nurwulan L. Riany, Kurniasih Nina, U. (2014). pemberdayaan Masyarakat Program Corporate Social Responsibility (CSR) Bidang Lingkungan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v4i1.5218>
- Pawestri, A. (2017). Hak penyandang disabilitas dalam perspektif HAM

- internasional dan nasional. *Era Hukum*, 2(1), 1–19. <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umu>
- Pratiwi, S. A., & Apsari, N. C. (2022). *PEMBERDAYAAN DISABILITAS DI MASA PANDEMI COVID-19 (DISABILITY EMPOWERMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC)* (Vol. 3, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jppm.v3i2.40499>
- Rahmadani, R., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Fungsi Corporate social responsibility (CSR) Dalam Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat. *Share : Social Work Journal*, 8(2), 203. <https://doi.org/10.24198/share.v8i2.20081>
- Ramadhani, P. E., Saputri, A. E., & Raharjo, S. T. (2020). Csr Dan Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 144. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i1.28585>
- Ramadhani, S., & Fawzi, I. L. (2021). Proses Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Melalui Pelatihan Vokasional Oleh Pt Thisable Enterprise Untuk Disalurkan Sebagai Mitra Golife. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 2(2). <https://doi.org/10.7454/jpm.v2i2.1023>
- Reiki Nauli Harahap ,Arnola Septa Maheswara. (2021). Pemberdayaan Kelompok Rentan Difabel Melalui Kemitraan Multipihak. *Jurnal Masyarakat Dan Desa*, 1(2), 164–178. <https://doi.org/10.47431/jmd.v1i2.156>
- Retnaningsih, H. (2015). Permasalahan Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat. *Aspirasi*, 6(2), 177–188.
- Rizqia, A. N., & Purnaweni, H. (n.d.). *PEMBERDAYAAN PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA TANGERANG SELATAN*. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v10i3.31417>
- Sholehuddin, S., Syafira, D. A., Raharjo, S. T., & Apsari, N. C. (2020). Corporate Social Responsibility (Csr) Alfamart Dalam Memperkerjakan Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 296. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.29054>
- Suwandi, M. A., Irawan, W. D. A., & Fatimah, R. R. (2022). Pembangunan inklusif kelompok Difabel melalui program pemberdayaan CSR PT PJB UP Muara Tawar. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 146–157. <https://doi.org/10.30738/sosio.v8i2.12597>
- Wicks, D. (2017). The Coding Manual for Qualitative Researchers (3rd edition). In *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/qrom-08-2016-1408>
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang

Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>

Wulandar, C. Y. (2017). *Strategi Pemberdayaan Masyarakat Berwawasan Konservasi Lingkungan Melalui Usaha Kerajinan Tangan Ban Bekas Di Dusun Tetep, Kelurahan Randuacir, Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga Skripsi*. 14–205.

Artikel in Press :

<https://www.permatabank.com>
<https://www.permatabank.com/en/tentang-permata/permatahati>

Sustainability Report 2020 PT Permata Bank Tbk. Diakses pada 28 Desember 2021, dari

<https://www.permatabank.com/sites/default/files/documents/pdf/Sustainability%20Report%202020%20PT%20Permata%20Bank%20Tbk.pdf>

Liputan 6. Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia Masih Rendah, Ini Penyebabnya. Diakses pada 30 Desember 2021, dari

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4491209/pekerja-penyandang-disabilitas-di-indonesia-masih-rendah-ini-penyebabnya>