

Asesmen Psikologi Pekerja Disabilitas: Upaya Keselarasan Potensi Dasar dan Proyeksi Karir Pekerja Disabilitas

May Lia Elfina¹, Silfiasari^{2*}

^{1,2}*Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Kota Malang, Indonesia

Email: ¹mayliaelfina@umm.ac.id, ^{2*}silfiasari@umm.ac.id

Abstrak

Kondisi individu berkebutuhan khusus (IBK) menjadi cukup terabaikan perhatiannya, terutama dalam hal kesejahteraan baik secara psikologis maupun fisik. Minimnya keterlibatan ahli maupun profesional dalam hal asesmen psikologis pada IBK menjadi salah satu faktor penghalang terkait kesejahteraan psikologis maupun persiapan karir pada IBK. Saat ini belum semua IBK mendapatkan pemahaman tentang kemampuan dasar (inteligensi dan kepribadian) yang dimilikinya, sehingga dapat digunakan sebagai persiapan karirnya. Tujuan pengabdian masyarakat ini adalah melakukan asesmen Psikologi Pekerja Disabilitas: Upaya Keselarasan Potensi Dasar dan Proyeksi Karir Pekerja Disabilitas. Metode yang digunakan yakni *Community Based Research*, dengan tahapan peletakan dasar, perencanaan, pengumpulan dan analisis data, dan aksi atas temuan. Melalui kegiatan pengabdian ini, didapatkan hasil dari 20 peserta, 6 peserta memiliki IQ di tingkat Defective, 2 peserta dengan IQ di bawah rata-rata, 6 peserta dengan IQ rata-rata, 5 peserta dengan IQ di atas rata-rata dan 1 peserta dengan IQ superior. Selain itu, juga ditemukan hasil kepribadian peserta dengan sebaran yang cukup beragam, mulai dari tipikal peserta yang mudah tertekan dalam menghadapi tekanan dalam bekerja, hingga tipikal peserta yang cukup mampu fleksibel dengan tantangan yang ada. Hasil pengabdian juga menjabarkan rekomendasi pekerjaan pada masing-masing peserta sebagai proyeksi karir ke depan untuk peserta.

Kata Kunci: Asesmen Psikologi, Individu Berkebutuhan Khusus, Pekerja Disabilitas.

Abstract

The condition of individuals with special needs (IBK) has been quite neglected, especially in terms of psychological and physical well-being. The lack of involvement of experts or professionals in terms of psychological assessment in IBK is one of the inhibiting factors related to psychological well-being and career preparation in IBK. Currently, not all IBK have an understanding of the basic abilities (intelligence and personality) that they have, so that they can be used as preparation for their careers. The purpose of this community service is to conduct a Psychological Assessment of Disabled Workers: Efforts to Align Basic Potential and Career Projections of Disabled Workers. The method used is Community Based Research, with the stages of laying the foundation, planning, data collection and analysis, and action on findings. Through this community service activity, results were obtained from 20 participants, 6 participants had IQ at the Defective level, 2 participants with below average IQ, 6 participants with average IQ, 5 participants with above average IQ and 1 participant with superior IQ. In addition, the results of the participants' personalities were also found to be quite diverse, ranging from typical participants who are easily stressed when facing pressure at work, to typical participants who are quite flexible with existing challenges. The results of the service also describe job recommendations for each participant as a future career projection for the participants.

Keywords: Psychological Assessment, Individual With Special Needs, Disable Workers.

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan individu yang mempunyai beberapa kondisi, diantaranya adalah keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensori jangka panjang yang dapat menghalangi mereka untuk berinteraksi dengan orang lain atau berpartisipasi penuh dalam bermasyarakat (Guterman, 2023). Walaupun demikian, penyandang disabilitas juga mempunyai keterampilan khusus, bakat, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terhadap kehidupan bermasyarakat. Namun seringkali penyandang disabilitas menghadapi berbagai kesulitan untuk mencapai kemandirian, seperti tantangan keuangan, masalah kesehatan, hambatan pendidikan, dan kesulitan mencari pekerjaan (Mulyawan, 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2022 presentase disabilitas yang bekerja di Indonesia hanya sebesar 5,37% pada tahun 2021 atau sekitar 7,04 juta jiwa dari total penyandang disabilitas 22,5 juta jiwa (Deviyeni et al., 2023). Hal ini kerap kali dijumpai penyandang disabilitas yang tidak bekerja atau biasa disebut dengan pengangguran. Namun pada tahun 2024, di Indonesia pekerja disabilitas sudah banyak dijumpai di instansi atau perusahaan tertentu. Tentu saja mereka bekerja di sebuah instansi bukan hal yang mudah. Perlu banyak penyesuaian yang harus dilakukan, seperti salah satu contohnya adalah kesesuaian dengan bakat pada pekerja disabilitas dengan *job description* pada pekerjaannya. Hal ini perlu adanya tindakan atau sebuah program asesmen untuk memfasilitasi agar pekerja disabilitas dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang bisa ia lakukan (Aprilia & Pangestu, 2021).

Sebuah organisasi penggerak kepedulian terhadap Individu Berkebutuhan Khusus (IBK) yakni Lingkar Sosial Indonesia (LINKSOS) yang memiliki kantor di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang dan Gedung Malang Creative Center (MCC). Lingkar Sosial Indonesia (LINKSOS) adalah Pusat Pemberdayaan Disabilitas di Malang, Jawa Timur untuk wilayah kerja di seluruh Indonesia. LINKSOS bertujuan mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan penghormatan hak-hak penyandang disabilitas. Saat ini LINKSOS bekerja di Kabupaten Malang, Kota Malang, Kota Batu, Kabupaten Pasuruan, dan Kabupaten Tuban. Visi LINKSOS sebagai pusat pemberdayaan penyandang disabilitas yang menjangkau seluruh wilayah di Indonesia. Setiap kegiatan LINKSOS mengemban tiga misi utama yaitu advokasi, pemberdayaan masyarakat, dan sinergitas lintas sektor. LINKSOS melakukan advokasi dan pemberdayaan penyandang disabilitas di bidang sosial dan kemanusiaan. LINKSOS memfasilitasi pembentukan forum-forum lintas sektor dan kelompok pemberdayaan sebagai strategi keberlanjutan.

Salah satu program kerja LINKSOS yakni *Disabilitas Siap Kerja*, merupakan kegiatan yang diusung sebagai persiapan pekerja disabilitas sebelum memasuki dunia kerja. Salah satu hal yang dapat dilakukan yakni asesmen psikologi penyandang disabilitas. Permintaan tenaga kerja cukup tinggi di mitra kerja, namun kesiapan mitra dalam melakukan asesmen psikologi menjadi penghambat terlaksananya pemenuhan permintaan tenaga karyawan disabilitas oleh beberapa perusahaan. Dengan demikian kontribusi dari profesional, khususnya ilmuwan psikologi dan psikolog untuk terlibat dalam program kerja tersebut sangat dibutuhkan. Asesmen disabilitas ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran kecerdasan dan kepribadian dari pekerja disabilitas, agar nantinya mereka dapat diberikan referensi atau saran pekerjaan-pekerjaan apa yang cocok dengan kemampuan yang dimiliki (Flores et al., 2021). Di Malang Raya, masih minim perusahaan-perusahaan atau instansi organisasi yang memberikan layanan asesmen untuk pekerja disabilitas, maka dari itu program ini dapat menjadi salah satu sarana asesmen untuk memahami potensi dalam diri pekerja disabilitas.

Asesmen yang dilakukan dalam program pengabdian ini adalah asesmen kecerdasan dan asesmen kepribadian. Asesmen kecerdasan menggunakan tes IQ SPM (*Standar Progressive Matrices*), sedangkan asesmen kepribadian menggunakan tes kepribadian *DISC Test (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance Test)*. SPM adalah tes kecerdasan nonverbal yang banyak digunakan dan dirancang untuk mengukur penalaran abstrak dan kemampuan memecahkan masalah (Al-Bokai & Al-Subaihi, 2021). DISC adalah tes kepribadian yang berfokus pada preferensi perilaku, sehingga lebih aplikatif, eksplanatif, dan mudah dipahami dibandingkan dengan tes kepribadian yang lain (Utami et al., 2022).

Tujuan dari program pengabdian Asesmen Psikologi Pekerja Disabilitas: Upaya Keselarasan Potensi Dasar dan Proyeksi Karir Pekerja Disabilitas adalah yang pertama mengidentifikasi potensi dasar pekerja disabilitas, dalam hal ini berkaitan dengan tingkat IQ dan kepribadian. Selanjutnya adalah memberikan gambaran proyeksi karir yang sesuai, sehingga dapat mendukung pemberdayaan pekerja disabilitas, sehingga mereka dapat membuat keputusan karir yang tepat dan dapat meningkatkan kepercayaan diri. Keharuan pengabdian ini dengan pengabdian yang sudah ada sebelumnya adalah belum ada pengabdian dengan tujuan asesmen disabilitas pada pekerja disabilitas di Malang Raya.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah *Community Service Based Research*. *Community Based Research*, yaitu sebuah metode pengabdian berbasis riset yang bertumpu pada masyarakat (Afandi et al., 2022). Asal muasal munculnya aksi pengabdian ini karena ditemukannya kesimpulan masalah dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. dengan demikian CBR mengajarkan para pengabdi agar sejak awal perencanaan pengabdian sudah melibatkan warga. Paradigma CBR ini menekankan pentingnya *community based* (berbasis masyarakat) di semua langkah dan proses pengabdian berbasis riset. Secara garis besar, tahapan dalam CBR adalah (Rusli et al., 2024):

1. Peletakan Dasar: Linksos dan pengabdi melakukan diskusi tentang kondisi saat ini dan kondisi ekspektasi yang ada. Tawaran pekerjaan dari perusahaan cukup banyak berdatangan ke LINKSOS, namun LINKSOS masih belum bisa mengakomodirnya karena tidak memiliki data yang cukup tentang kondisi pekerja disabilitas, terlebih tentang potensi dan kepribadian yang dimilikinya untuk dipertimbangkan sebagai bahan seleksi karyawan maupun job placement nantinya.
2. Perencanaan: LINKSOS dan pengabdi merencanakan teknis pelaksanaan pengabdian. Yakni merumuskan kesimpulan permasalahan dan menentukan *problem solving* dari masalah tersebut. Ditawarkan untuk melakukan tes psikologi pada pekerja disabilitas sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan tentang kesiapan secara psikologis (potensi kecerdasan dan kepribadian) pada pekerja disabilitas untuk memungkinkan digunakan sebagai bahan pertimbangan administrative nantinya. Kemudian LINKSOS melakukan pendataan partisipan (pekerja disabilitas) untuk mengetahui lebih rinci tentang permasalahan yang ada. Selanjutnya pengabdi melakukan perencanaan terkait dengan teknis asesmen, yakni jenis alat tes yang digunakan. Rencana tentang teknis pelaksanaan, seperti tempat, jam, konsumsi untuk peserta, dan lain sebagainya telah dilakukan secara bersama-sama.
3. Pengumpulan Analisis Data/Informasi: tahap ini merupakan tahap pelaksanaan pengumpulan data pekerja disabilitas, meliputi data demografi termasuk dengan data potensi kecerdasan dan kepribadian yang didapatkan melalui tes psikologi yang telah dilakukan.
4. Tindakan atas Hasil Temuan: berdasarkan hasil asesmen psikologi, ditemukan gambaran profile psikologi pada pekerja disabilitas yang mana hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan *profiling* kandidat yang bisa diserahkan kepada perusahaan. Pengabdi menyusun laporan hasil pemeriksaan psikologi dan menyerahkannya kepada LINKSOS untuk diserahkan lebih lanjut kepada pekerja disabilitas. Sebagai rencana tindak lanjut perlu untuk melakukan asesmen lanjutan terkait dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh pekerja disabilitas untuk merencanakan kesesuaian karir yang lebih tepat pada pekerja disabilitas.

Sedangkan asesmen psikologi yang akan diberikan dalam program pengabdian ini antara lain:

1. Tes IQ: Digunakan untuk mengetahui *grade/tingkatan IQ* pekerja disabilitas. Tes IQ dilakukan dengan menggunakan SPM (*Standar Progressive Matrices*). SPM merupakan tes psikologi untuk mengungkap IQ seseorang dengan bias budaya dan mudah untuk diaplikasi pada IBK (Langener et al., 2022). Hasil yang diperoleh adalah tingkatan/*grade IQ* seseorang. Tes SPM tidak menggunakan bahasa, sehingga cocok untuk IBK yang memiliki gangguan pendengaran, gangguan bicara, keterbatasan dalam bahasa dan tulisan, dan lain-lain.
2. Tes Kepribadian: Digunakan untuk mengetahui gambaran kepribadian umum dan gambaran kepribadian saat berada di situasi tertekan dalam pekerjaan. Tes kepribadian yang diberikan yakni *DISC Test (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance Test)* untuk mengetahui gambaran kepribadian umum pada pekerja disabilitas dan gambaran sikap pekerja saat berada di bawah tekanan dalam lingkungan pekerjaannya. Tes DISC dipilih karena hasilnya dapat menggambarkan kepribadian seseorang menjadi empat tipe kepribadian yaitu *dominance, influence, steadiness, compliance* (Aini et al., 2023). Keempat aspek ini dapat menggambarkan karakteristik kepribadian IBK seperti apakah lebih menyukai pekerjaan yang rutin dan terstruktur atau pekerjaan dengan perubahan, bagaimana respon ketika dalam lingkungan sosial, bagaimana respon dalam mengambil keputusan, apakah bersikap tenang atau dominan, dan lain-lain.
3. Rekomendasi Pekerjaan: Merekendasikan jenis pekerjaan sesuai dengan tingkat IQ dan kepribadian dari pekerja disabilitas. Menurut Macke et al., (2022) jika jenis pekerjaan sesuai dengan karakteristik diri dan kemampuan yang dimiliki maka akan meningkatkan keterlibatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Subjek Pengabdian (N=20)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	60%
Perempuan	8	40%
Usia		
18 - 40 tahun	13	65%
41 - 65 tahun	7	35%
Pendidikan Terakhir		
SD	1	5%
SMP	4	20%
SMA	5	25%
SMK	4	20%
S1	3	15%
SLB	2	10%
SMPLB	1	5%
Jenis Disabilitas		
Disabilitas Fisik	6	30%
Disabilitas Intelektual	5	25%
Disabilitas Mental	2	10%
Disabilitas Penglihatan	1	5%
Disabilitas Pendengaran	5	25%
Disabilitas Wicara	1	5%
Total	20	100%

Subjek pengabdian keseluruhan berjumlah 20 subjek, dengan subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 subjek dan subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 subjek. Secara keseluruhan, subjek dengan karakteristik dewasa awal yaitu dari rentangan usia 18 hingga 40 tahun sebanyak 13 subjek, dan subjek dengan karakteristik dewasa tengah dari rentangan usia 41 hingga 65 tahun sebanyak 7 subjek. Pendidikan terakhir subjek berkisar dari SD hingga S1. Untuk jenis disabilitas yang paling banyak adalah disabilitas fisik yaitu sebanyak 6 subjek dengan persentase sebesar 30%, dan jenis disabilitas yang paling sedikit adalah disabilitas penglihatan dan disabilitas wicara.

Asesmen psikologi yang dilakukan dalam pengabdian ini antara lain tes IQ dengan menggunakan *SPM (Standar Progressive Matrices)*, tes kepribadian dengan menggunakan *DISC Test (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance Test)*, dan rekomendasi pekerjaan sesuai dengan tingkat IQ dan kepribadian dari masing-masing pekerja disabilitas. Secara rinci, hasil tes IQ, kepribadian, dan rekomendasi pekerjaan dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Asesmen Psikologi

No	Inisial	Kepribadian	IQ dan Interpretasi	Rekomendasi Pekerjaan
1	PA	Menampilkan rasa percaya diri, mampu meyakinkan orang lain, berfokus pada hasil, fokus pada hal yang sedang dilakukan.	5 (Defective)	Pekerja praktis, logistik, dan distribusi.
2	A	Berorientasi pada detail, empati, bertindak hati-hati sebelum mengambil keputusan.	5 (Defective)	Administratif, pekerja seni.
3	F	Tenang, stabil, mempunyai daya tahan kerja tinggi, ulet dalam mengerjakan tugas, mandiri.	5 (Defective)	Pekerja praktis/teknis, designer, administrator.

4	FA	Objektif, analitik, stabil, mempunyai daya tahan tinggi, pekerja keras dan mandiri.	5 (Defective)	Pekerja praktis, barista, promotor
5	M	Optimis, suka bersosialisasi dengan orang lain, ramah, tidak suka bekerja sendirian.	5 (Defective)	Pekerja praktis, clerical, administratif
6	APM	Objektif, analitik, stabil, mempunyai daya tahan tinggi, pekerja keras dan mandiri.	5 (Defective)	Pekerja seni, sales, marketing
7	Mu	Objektif, analitik, stabil, mempunyai daya tahan tinggi, pekerja keras dan mandiri.	10 (Dibawah rata-rata)	Pekerja praktis, administrator
8	YA	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, cepat akrab dengan orang lain, antusias, informal, cenderung banyak bicara.	10 (Dibawah rata-rata)	Sales, pekerja praktis
9	JK	Ramah, suka bersosialisasi dengan orang lain, menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan hal-hal detail.	25 (Rata-rata)	Pekerja seni, Pekerja praktis, perencana
10	SA	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, cepat akrab dengan orang lain, antusias, informal, cenderung banyak bicara.	50 (Rata-rata)	Sales, pekerja praktis
11	AG	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, cepat akrab dengan orang lain, antusias, informal, cenderung banyak bicara.	50 (Rata-rata)	Sales, pekerja praktis
12	RCH	Ramah dan mudah berteman, dapat dengan mudah membangun hubungan dengan orang baru, cenderung perfeksionis.	50 (Rata-rata)	Sales, pekerja praktis
13	HI	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, cepat akrab dengan orang lain, antusias, informal, cenderung banyak bicara.	50 (Rata-rata)	Pekerja praktis, administrator
14	MSN	Berorientasi pada detail, peduli dengan orang sekitar, teliti dalam mengerjakan tugas.	50 (Rata-rata)	Sales, pekerja praktis, administrator
15	SU	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, cepat akrab dengan orang lain, antusias, informal, cenderung banyak bicara.	(90) Diatas rata-rata	Sales, pekerja praktis, administrator
16	SW	Berorientasi pada detail, peduli dengan orang sekitar, teliti dalam mengerjakan tugas.	(90) Diatas rata-rata	Sales, Pekerja praktis
17	AH	Penuh simpati kepada orang lain, pendengar yang baik, toleran, sabar, dan mampu untuk menyampaikan pendapat.	(75) Diatas rata-rata	Human resources/personalia, travel agent, sales, coach.

18	Eko Purnomo	Penuh simpati kepada orang lain, pendengar yang baik, toleran, sabar, dan mampu untuk menyampaikan pendapat.	(75) Diatas rata-rata	Sales, pekerja praktis
19	Qodarul	Objektif, analitik, stabil, mempunyai daya tahan tinggi, pekerja keras dan mandiri.	(90) Diatas rata-rata	Perencana, public relation, Administrator
20	Yunica M	Berorientasi pada detail, peduli dengan orang sekitar, teliti dalam mengerjakan tugas.	(95) Superior	Pekerja kantor, administrator, pramugari

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan karakteristik kepribadian, potensi kecerdasan, dan rekomendasi pekerjaan pada 20 individu berdasarkan hasil asesmen psikologi. Berdasarkan hasil diatas, asesmen menunjukkan keragaman yang cukup luas baik dalam hal kepribadian maupun potensi intelektual.

Berdasarkan kepribadian, sebagian besar individu menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang sosial, komunikatif, dan berorientasi pada hubungan interpersonal. Misalnya, karakter seperti bersahabat, antusias, informal, dan sensitif terhadap perasaan orang lain ditemukan pada banyak responden seperti YA, SA, AG, dan HI. Selain itu, beberapa individu juga memiliki karakter analitis dan objektif yang kuat, seperti F, FA, dan APM, yang menunjukkan kecenderungan pada pekerjaan teknis atau yang memerlukan ketelitian dan kemandirian.

Dari segi potensi kecerdasan peserta bervariasi, mulai dari yang berada di bawah rata-rata hingga yang tergolong superior. Sebagian besar responden (sekitar 40%) berada di bawah rata-rata dalam hal potensi kecerdasan dan membutuhkan pendampingan dalam memahami dan merespons informasi. Namun demikian, penyesuaian diri mereka terbantu oleh kemampuan interpersonal yang baik. Sebagian lainnya menunjukkan potensi kecerdasan yang rata-rata, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas-tugas dengan pemikiran logis dan penyesuaian diri yang baik. Sedikit dari mereka (sekitar 15%) menunjukkan potensi kecerdasan di atas rata-rata hingga superior, ditandai dengan kecepatan berpikir, kreativitas, dan kemampuan analisa yang baik. Rekomendasi pekerjaan yang diberikan cukup bervariasi, tetapi terdapat pola yang kuat mengarah pada profesi yang bersifat praktis, administratif, atau yang melibatkan interaksi sosial. Beberapa pekerjaan yang direkomendasikan meliputi sales dan marketing, pekerja praktis atau teknis, administrator dan pekerja kantoran, desainer dan pekerja seni, dan lain-lain.

Menurut Aprilia & Pangestu (2021) saat ini pekerja disabilitas masih menghadapi banyak tantangan dalam lingkungan kerja. Beberapa pekerjaan yang ditawarkan sebagian besar tidak sesuai dengan kemampuan dari calon pekerja disabilitas. Dengan tes kepribadian, calon pekerja disabilitas menjadi paham dengan dirinya sendiri, sehingga mereka dapat dengan mudah mencari pekerjaan yang cocok dengan diri mereka. Penelitian Räsänen & Lippert-Rasmussen (2024) menjelaskan bahwa tes kepribadian penting dilaksanakan untuk asesmen kepribadian calon pekerja agar perusahaan atau instansi dapat memahami kepribadian dari calon pekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nogueira (2021) menjelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja disabilitas selalu melakukan asesmen untuk dapat memahami lebih dalam mengenai pekerja disabilitas. Tes IQ dan tes kepribadian ini menjadi salah satu opsi yang dapat digunakan untuk memahami lebih dalam mengenai pekerja disabilitas.

Dalam pengabdian ini, terdapat berbagai macam jenis disabilitas yang menjadi subjek penelitian, diantaranya adalah disabilitas fisik, disabilitas intelektual, disabilitas mental, disabilitas penglihatan, disabilitas pendengaran, dan disabilitas wicara. Dari berbagai jenis disabilitas ini tentunya ada beberapa bagian dari tes SPM dan tes DISC yang sulit dipahami oleh subjek, dan perlu untuk dilakukan pendampingan khusus ketika mengerjakan tes. Menurut Maneethai & Johnson (2024) tantangan untuk melaksanakan asesmen pada pekerja disabilitas adalah alat tes yang kurang bisa dikerjakan dengan baik oleh beberapa jenis disabilitas. Hal ini juga sebagai salah satu keterbatasan dalam pengabdian ini. Selain itu, keterbatasan lain dalam pengabdian ini adalah kurang seimbangnya sektor pekerjaan sasaran pengabdian. Lebih banyak pengabdian diikuti oleh pekerja yang merupakan sektor informal (mereka memiliki pekerjaan sebagai wiraswasta) sehingga keterlibatan pekerja sektor formal perlu ditingkatkan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Untuk kegiatan pengabdian mendatang, perlu adanya pendalaman terkait dengan minat yang dimiliki oleh pekerja disabilitas. Dengan demikian akan didapatkan gambaran psikologis yang lebih utuh tentang perencanaan karir pada pekerja disabilitas.



Gambar 1. Proses Pengabdian

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat terlaksana dengan baik. Didapatkan data dari 20 peserta, 12 laki-laki dan 8 perempuan. Dengan komposisi pendidikan S1 3 orang, SMA 7 orang, SMK 4 orang, SMP 5 orang, dan SD 1 orang. Didapatkan komposisi tingkat IQ sebagai berikut, 6 peserta memiliki IQ di tingkat Defective, 2 peserta dengan IQ di bawah rata-rata, 6 peserta dengan IQ rata-rata, 5 peserta dengan IQ di atas rata-rata dan 1 peserta dengan IQ superior. Selain itu, diperoleh rekomendasi pekerjaan sesuai dengan IQ dan kepribadian untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan lanjutan.

Dari 20 peserta pengabdian, sebagian besar individu memiliki kecenderungan kepribadian sosial yang memungkinkan mereka bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan baik, dan berperan dalam posisi yang membutuhkan interaksi manusia. Selain itu, potensi kecerdasan peserta dominan berada di bawah rata-rata hingga rata-rata, namun dengan kemampuan interpersonal dan kemandirian yang memadai, mereka tetap memiliki peluang untuk berkembang dalam dunia kerja. Rekomendasi pekerjaan yang ditawarkan berdasarkan kepribadian dan kecerdasan beragam, yaitu dalam bidang praktis, administratif, senin, maupun pekerjaan-pekerjaan sosial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terimakasih yang pertama untuk pihak Lingkar Sosial Indonesia (LINKSOS) yang telah memberikan dukungan moral, material, serta kesempatan bagi kami untuk melaksanakan program ini. Para pekerja disabilitas dan perusahaan mitra, yang telah bersedia berpartisipasi dalam asesmen serta berbagi pengalaman dan wawasan yang berharga. Tim Pengabdian dan Relawan, yang dengan penuh dedikasi telah bekerja keras dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan. Kami berharap hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas hidup dan karir pekerja disabilitas serta menjadi pijakan untuk program serupa di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Laily, N., & Wahyudi, N. (2022). *Metodologi Pengabdian Masyarakat*. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI.
- Aini, Q., Dzakiyah, N. R., & Abdulamir, M. (2023). The use of dominace, influence, steadiness, and compliance (DISC) personality test in the assessment of nurses' personal characteristics. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 18(2), 111–115. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2023.18.2.6592>
- Al-Bokai, H., & Al-Subaihi, A. (2021). *Standard Progressive Matrices (SPM): Validity and Reliability*.
- Aprilia, I. D., & Pangestu, P. D. (2021). Work systems of persons with disabilities in the company. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 349–356. <https://doi.org/10.29210/020211259>
- Deviyeni, P., Zamralita, Z., & Lie, D. (2023). Psychological well-being of disability employees. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 7(2), 107–117. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v7i2.21795>

- Flores, N., Moret-Tatay, C., Gutiérrez-Bermejo, B., Vázquez, A., & Jenaro, C. (2021). Assessment of occupational health and job satisfaction in workers with intellectual disability: A job demands–resources perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042072>
- Gutterman, A. (2023). Definitions and models of disability. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4500074>
- Langener, A. M., Kramer, A.-W., Bos, W. van den, & Huizenga, H. M. (2022). A shortened version of Raven's standard progressive matrices for children and adolescents. *British Journal of Developmental Psychology*, 40, 35–45.
- Macke, L., De León, F., Hermansson, T., & Kajonius, P. (2022). An investigation of the relationship between personality, cognitive ability, and work engagement in intellectually gifted individuals. *Journal of Intelligence*, 10(100), 1–12. <https://doi.org/10.3390/intelligence10040100>
- Maneethai, D., & Johnson, L. U. (2024). Making selection tests work better for disabled job applicants. *Industrial and Organizational Psychology*, 17(3), 292–295. <https://doi.org/10.1017/iop.2024.20>
- Mulyawan, A. (2024). Challenges and opportunities in implementing disability rights: Policy evaluation and access to welfare for persons with disabilities. *International Journal of Law and Society*, 2(1), 01–22. <https://doi.org/10.62951/ijls.v2i1.236>
- Nogueira, M. A. G. (2021). *Emotional Intelligence, Interpersonal Communication and Integration of People With Disabilities Inserted in the Labor Market*. 12(2).
- Räsänen, J., & Lippert-Rasmussen, K. (2024). Personality discrimination and the wrongness of hiring based on extraversion. *Journal of Business Ethics*, 195(3), 681–694. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05643-w>
- Rusli, T. S., Boari, Y., & Amelia, D. (2024). *Pengantar Metodologi Pengabdian Masyarakat*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Utami, E., Hartanto, A. D., Adi, S., Oyong, I., & Raharjo, S. (2022). Profiling analysis of DISC personality traits based on Twitter posts in Bahasa Indonesia. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 34(2), 264–269. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2019.10.008>