

# MAGANG

## Memaknai lebih berarti terhadap implementasi Magang bagi Murid Berkebutuhan Khusus

(Muktiono Waspodo)

---

### A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pendidikan bagi Peserta Didik Penyandang Disabilitas (PDPD) / Murid Berkebutuhan Khusus bukan sekadar upaya pemenuhan hak asasi manusia, melainkan langkah strategis untuk mewujudkan kemandirian bangsa. Berdasarkan amanat **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas** dan **Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi Yang Layak Untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas**, sistem pendidikan wajib memberikan ruang yang setara bagi PDBK untuk mengembangkan potensi akademis maupun keterampilan non-akademis (vokasional).

Selama ini, proses pembelajaran bagi PDPD di sekolah (baik SLB maupun sekolah inklusi) cenderung berfokus pada ranah teoretis dan simulasi di dalam kelas. Meskipun keterampilan dasar telah diajarkan, terdapat celah (*gap*) yang cukup besar antara kompetensi yang dikuasai di sekolah dengan kebutuhan nyata di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Oleh karena itu, kegiatan magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL) menjadi jembatan krusial untuk mengontekstualisasikan pembelajaran kelas ke dalam ekosistem kerja yang sesungguhnya.

Pelaksanaan magang bagi murid berkebutuhan khusus memiliki urgensi yang sangat mendesak demi menjamin keberlanjutan masa depan mereka setelah menyelesaikan pendidikan formal. Kemandirian bagi murid berkebutuhan khusus tidak boleh berhenti pada kemampuan mengurus diri sendiri (bina diri). Magang memberikan kesempatan bagi mereka untuk melatih keterampilan kerja yang memiliki nilai ekonomi. Hal ini mengubah paradigma masyarakat dari memandang murid berkebutuhan khusus sebagai kelompok yang "bergantung pada bansos" menjadi individu yang produktif dan mandiri secara bertahap.

Salah satu tantangan terbesar murid berkebutuhan khusus adalah interaksi sosial dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Di tempat magang, mereka belajar beradaptasi dan keluar dari zona nyaman sekolah. Mereka belajar memahami instruksi atasan, berkomunikasi dengan rekan kerja, memahami ritme kerja, serta menaati budaya dan disiplin dalam bekerja. Pengalaman empiris ini tidak dapat digantikan oleh simulasi kelas seketat apa pun. Oleh karena itu suasana belajar dan bekerja di tempat magang akan memberikan pengalaman nyata yang bernilai bagi murid berkebutuhan khusus.

Kegiatan magang berfungsi sebagai media advokasi dan edukasi bagi DUDI. Banyak pelaku usaha yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas bukan karena diskriminasi, melainkan karena ketidaktahuan (*lack of awareness*) mengenai potensi dan cara berinteraksi dengan mereka. Kehadiran murid berkebutuhan khusus di tempat

magang membuka peluang bagi Dunia industri bahwa dengan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*), murid mampu memberikan kontribusi yang setara.

Sedangkan bagi satuan pendidikan, hasil evaluasi dari mentor magang di industri menjadi umpan balik (*feedback*) yang sangat berharga. Sekolah dapat mengetahui apakah keterampilan vokasional yang diajarkan selama ini masih relevan dengan kebutuhan pasar kerja modern yang terus terdigitalisasi, sehingga *link and match* antara sekolah dan industri dapat terwujud.

Berikut konstruksi argumen dengan pendekatan multi-perspektif (Yuridis, Ekonomi, Pedagogis, dan Sosial-Industri) untuk meyakinkan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) seperti Dinas Pendidikan, Kepala Sekolah, maupun mitra Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

### 1. Landasan Yuridis: Pemenuhan Hak Konstitusional dan Kepatuhan Regulasi

Secara hukum, menyelenggarakan magang bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus (PDBK) bukan sebuah opsi sukarela, melainkan kewajiban konstitusional.

- **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas** (Pasal 11 dan Pasal 53) secara tegas mewajibkan Pemerintah, Pemda, BUMN, dan Swasta untuk memberikan kuota kerja bagi penyandang disabilitas (2% untuk pemerintah/BUMN, 1% untuk swasta).
- Program magang adalah satu-satunya instrumen pelatihan pra-kerja legal yang diakui kurikulum nasional untuk mempersiapkan PDBK agar mampu memenuhi kuota serapan tenaga kerja tersebut. Tanpa magang, implementasi undang-undang ini akan mandek karena pasokan tenaga kerja disabilitas tidak pernah mencapai standar siap kerja.

### 2. Landasan Ekonomi: Efisiensi Fiskal dan Transformasi dari "Beban" Menjadi "Aset"

Secara makroekonomi, membiarkan murid berkebutuhan khusus lulus tanpa keterampilan kerja nyata akan menciptakan lingkaran setan dependensi ekonomi.

- Jika murid tidak diberikan pengalaman magang yang membuka peluang kerja, mereka berisiko menjadi pengangguran kronis yang sepenuhnya bergantung pada bantuan sosial negara atau kapasitas finansial keluarga. Melalui magang, negara dan sekolah sedang melakukan **investasi fiskal jangka panjang**. Mengubah status murid dari *konsumen kesejahteraan sosial* (penerima bansos) menjadi *produsen ekonomi* (wajib pajak dan pekerja produktif) adalah tindakan ekonomi yang paling rasional untuk mengurangi beban ketergantungan nasional.

### 3. Landasan Pedagogis: Efektivitas Pembelajaran Berbasis Konteks (*Contextual Learning*)

Dalam teori pendidikan vokasi, keterampilan kerja tidak dapat dibentuk hanya melalui transfer pengetahuan verbal atau simulasi laboratorium sekolah yang steril. Murid berkebutuhan khusus terutama yang memiliki hambatan intelektual, autisme, atau hambatan sensorik, membutuhkan pembelajaran yang bersifat konkret dan repetitif langsung di lingkungannya (*natural setting*). Di sekolah, guru hanya bisa mensimulasikan situasi kerja. Namun, elemen penting seperti dinamika tekanan kerja, interaksi dengan pelanggan asli, ketepatan waktu komersial, dan adaptasi lingkungan baru hanya ada di DUDI. Magang memberikan stimulus sensorik dan kognitif yang nyata, yang secara

drastis mempercepat retensi keterampilan kerja anak dibanding belajar di kelas selama bertahun-tahun.

4. Landasan Sosial-Industri: Pengkondisian Pasar Kerja Inklusi (*Market Conditioning*) Dunia industri sering kali enggan menerima pekerja disabilitas bukan karena diskriminasi aktif, melainkan karena *stigma* dan *asimetri informasi* (ketidaktahuan cara menangani murid berkebutuhan khusus).
- Magang adalah strategi *uji coba rendah risiko* (*low-risk trial*) bagi industri. Melalui magang, perusahaan dapat melihat langsung bahwa dengan akomodasi yang tepat, PDBK dapat mencapai tingkat produktivitas yang setara pada lini pekerjaan tertentu (misalnya, ketelitian tinggi anak autisme dalam input data, atau fokus anak tunarungu pada lini perakitan/logistik). Magang secara rasional mengikis ketakutan irasional industri, membangun kapasitas internal perusahaan (*internal capacity building*), dan membuka jalan bagi penyerapan tenaga kerja yang berkelanjutan.
  - Menolak atau meniadakan kegiatan magang bagi murid berkebutuhan khusus dengan alasan "mereka belum siap" atau "industri terlalu berisiko" adalah **kekeliruan logika (*logical fallacy*)**. Mereka tidak akan pernah siap jika tidak pernah dihadapkan pada realitas kerja.

Oleh karena itu, pilihan yang rasional bukanlah *meniadakan* program magang, melainkan **memperkuat sistem pendampingannya** melalui penyediaan *Job Coach* (Guru Pendamping) dan penyusunan program magang yang diindividualisasikan (fleksibel namun terukur). Bagaimana agar tercapainya hasil magang sesuai dengan harapan bersama, diperlukan persiapan, pengelolaan yang cermat. Sebelum akan kita cermati permasalahan magang yang terjadi di LSP,.

## B. Masalah dan Solusi

### Menatap Masa Depan Inklusif: Mengapa Magang bagi Murid Berkebutuhan Khusus Adalah Langkah Kolaborasi yang Strategis

#### Masalah di LSP

Beberapa masalah utama yang kerap ditemui LSP terkait kegiatan magang, yang dikelompokkan berdasarkan fasenya:

#### 1. Masalah Pra-Kegiatan (Perencanaan & Penyelarasan)

- **Ketidaksesuaian (*Mismatch*) antara Kurikulum Magang dan Skema Sertifikasi**  
Seringkali materi atau Unit Kompetensi (UK) yang ada pada Skema Sertifikasi LSP tidak sinkron dengan *job description* yang diberikan oleh Dunia Usaha dan Dunia Industri tempat peserta magang ditempatkan. Akibatnya, pengalaman magang kurang mendukung pencapaian kompetensi siap uji.
- **Kurangnya Pemetaan Tempat Uji Kompetensi (TUK) Sewaktu di Industri**  
LSP sering kesulitan menemukan industri mitra magang yang sarana dan prasarannya memenuhi standar untuk dijadikan TUK Sewaktu/TUK Tempat Kerja.
- **Komitmen Industri yang Beragam**  
Tidak semua industri memahami pentingnya standardisasi kompetensi (BNSP/LSP). Beberapa industri hanya memperlakukan peserta magang

sebagai tenaga bantuan operasional biasa, bukan sebagai calon profesional yang sedang mengasah kompetensi spesifik.

## 2. Masalah Pelaksanaan (Proses Magang)

### a. Masalah dari Sisi Dunia Usaha dan Dunia Kerja

- **Stigma dan Ketidaksiapan Industri (*Awareness Rendah*)**  
Banyak perusahaan atau UMKM yang masih meragukan kemampuan produktif anak berkebutuhan khusus (ABK). Sering kali industri menolak karena takut mengganggu produktivitas atau bingung bagaimana cara memperlakukan dan memberikan instruksi kerja kepada mereka.
- **Lingkungan Kerja yang Belum Aksesibel**  
Banyak tempat magang fisik (pabrik, kantor, perbengkelan) yang belum ramah disabilitas (misalnya tidak ada *ramp* untuk kursi roda, atau minimnya penanda visual bagi siswa Tuli/tunarungu).
- **Penempatan Kerja yang Kurang Sesuai (*Under-employment*)**  
Ketika industri bersedia menerima, sering kali siswa SLB hanya diberikan tugas-tugas yang sangat elementer (misalnya hanya duduk menonton, atau sekadar membersihkan ruangan), bukan tugas yang melatih keterampilan vokasional utama mereka seperti menjahit, memasak, atau kriya.
- **Instruktur/Mentor Industri yang Belum Tersertifikasi Asesor**  
Di lapangan, pembimbing magang dari pihak industri seringkali tidak memiliki kualifikasi sebagai Asesor Kompetensi. Dampaknya, mereka kesulitan melakukan penilaian formatif yang selaras dengan standar logbook atau buku kerja yang dipersyaratkan oleh LSP.
- **Pengisian Logbook Magang yang Tidak Valid/Formalitas**  
Banyak peserta magang yang mengisi logbook atau portofolio hanya sekadar formalitas administratif. LSP seringkali menemui kendala saat memverifikasi validitas bukti-bukti kerja (*evidence*) yang dikumpulkan selama magang untuk keperluan Asesmen Mandiri.
- **Keterbatasan Akses Alat/Teknologi Tinggi di Industri**  
Karena alasan keamanan kerja, kerahasiaan perusahaan, atau risiko kerusakan alat, peserta magang terkadang dilarang mengoperasikan mesin atau sistem utama. Hal ini membuat elemen kompetensi tertentu pada skema LSP tidak terpenuhi.

### b. Masalah dari Sisi Peserta Didik (Siswa SMALB)

- **Hambatan Komunikasi dan Interaksi Sosial**  
Siswa Tuli atau Autis sering mengalami kendala komunikasi dengan karyawan lain di tempat kerja yang belum memahami bahasa isyarat atau karakteristik mereka. Hal ini berpotensi memicu kesalahpahaman atau membuat siswa merasa terisolasi.
- **Kecemasan dan Fluktuasi Emosi (*Mood*)**  
Perubahan lingkungan yang drastis dari lingkungan sekolah yang protektif dan suportif ke lingkungan industri yang dinamis dan berorientasi target, sering kali memicu kecemasan (*anxiety*) atau perubahan suasana hati pada siswa, terutama ragam disabilitas intelektual atau autisme.

- **Daya Tahan Kerja (*Endurance*)**  
Beberapa siswa memiliki keterbatasan fisik atau stamina yang membuat mereka tidak bisa bekerja dalam durasi penuh (8 jam sehari) seperti standar industri.

### **c. Masalah dari Sisi Manajemen Sekolah & Pendampingan**

- **Beban Ganda Guru Pendamping (*Job Coach*)**  
Siswa SLB tidak bisa dilepas begitu saja di industri. Mereka membutuhkan *Job Coach* (Guru Pendamping) yang intensif di minggu-minggu pertama. Masalahnya, SLB sering kekurangan personel, sehingga guru harus membagi waktu antara mengajar di kelas dan mendampingi siswa di tempat magang yang lokasinya berjauhan.
- **Keterbatasan Anggaran Operasional**  
Proses monitoring, transportasi untuk pendampingan intensif, serta penyediaan alat bantu kerja khusus selama magang memerlukan biaya ekstra yang sering kali belum terakomodasi sepenuhnya dalam anggaran sekolah.
- **Kekhawatiran Berlebih dari Orang Tua (*Overprotective*)**  
Tidak jarang orang tua merasa cemas melepaskan anaknya bekerja di luar lingkungan sekolah. Kekhawatiran akan keselamatan atau perundungan (*bullying*) di tempat kerja terkadang membuat orang tua kurang mendukung anak untuk mengikuti magang secara optimal.

### **3. Masalah Pasca-Kegiatan (Sertifikasi & Keberlanjutan)**

- **Portofolio Magang kurang memadai.** Jika LSP ingin menggunakan jalur sertifikasi berbasis portofolio (tanpa uji praktik langsung yang masif), dokumen yang dihasilkan dari magang sering kali tidak memenuhi kelengkapan dan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan
- **Waktu Uji Kompetensi yang Bentrok atau Tertunda**  
Idealnya, uji kompetensi dilakukan segera setelah magang selesai saat kemampuan peserta masih segar (*fresh*). Namun, kendala sinkronisasi jadwal antara jadwal akademik, ketersediaan Asesor LSP, dan anggaran sering membuat pelaksanaan sertifikasi tertunda.
- **Tingginya Biaya Sertifikasi Mandiri Pasca-Magang**  
Jika kegiatan magang tidak dianggarkan secara paket dengan biaya uji kompetensi (misalnya lewat skema PSKK atau bantuan pemerintah), banyak peserta magang yang enggan atau tidak mampu membayar biaya sertifikasi mandiri setelah masa magang usai.

## Alternatif Solusi

### 1. Mengubah Paradigma: Dari "Keterbatasan" Menjadi "Kompetensi Unik" (*Talent-Focused*)

Selama ini, sudut pandang masyarakat terhadap Peserta Didik Penyandang Disabilitas sering kali terjebak pada apa yang *tidak bisa* mereka lakukan. Kegiatan magang hadir untuk membalik cara pandang tersebut dengan berfokus pada apa yang *sangat baik* bisa mereka lakukan.

Setiap anak berkebutuhan khusus memiliki profil keunggulan yang spesifik. Sebagai contoh, individu dengan spektrum autisme sering kali memiliki tingkat fokus yang sangat tinggi terhadap detail dan pola, menjadikannya sangat unggul dalam bidang entri data, pengarsipan digital, atau *quality control*. Sementara itu, murid dengan hambatan pendengaran memiliki konsentrasi visual yang luar biasa, ideal untuk sektor desain grafis, logistik, atau perakitan kemasan. Magang adalah ruang pembuktian di mana "keterbatasan" bertransformasi menjadi "spesialisasi" yang bernilai tinggi bagi produktivitas industri.

### 2. Membangun Ekosistem Kerja yang Empatik dan Berkarakter di Dunia Industri

Bagi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), menerima murid magang berkebutuhan khusus bukan sekadar aksi sosial (*charity*), melainkan strategi internal untuk membangun budaya perusahaan yang positif. Kehadiran murid magang berkebutuhan khusus di lingkungan kerja terbukti secara empiris meningkatkan moral, empati, dan kerja sama tim di antara karyawan reguler. Para karyawan senior yang bertindak sebagai mentor lapangan akan terlatih dalam berkomunikasi secara lebih jernih, sabar, dan terstruktur. Ini adalah program pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) alami bagi karyawan perusahaan, yang pada akhirnya membentuk lingkungan kerja yang lebih solid, inklusif, dan memiliki kepedulian sosial tinggi.

### 3. Jembatan Transisi yang Aman dan Terpandu (*The Safe Bridge*)

Keluar dari dunia sekolah menuju dunia kerja nyata adalah lompatan yang sangat besar bagi anak remaja, terlebih bagi anak berkebutuhan khusus yang membutuhkan waktu adaptasi lebih lama terhadap perubahan rutinitas. Jika kita melepas murid berkebutuhan khusus langsung mencari kerja setelah lulus tanpa pengalaman magang, risiko kegagalannya sangat tinggi akibat benturan budaya kerja. Magang berfungsi sebagai **laboratorium transisi yang aman**. Melalui skema magang, anak diperkenalkan dengan dunia kerja nyata secara bertahap, namun tetap berada di bawah pengawasan dan perlindungan bersama antara Guru Pendamping Khusus (GPK) dari sekolah dan mentor dari industri. Kegagalan atau kesalahan kecil di tempat magang adalah ruang belajar, bukan akhir dari karier mereka.

### 4. Mewujudkan Tanggung Jawab Sosial yang Berkelanjutan (*Corporate Social Sustainability*)

Di era modern, konsumen dan investor global semakin memilih untuk bertransaksi dengan perusahaan yang memiliki kepedulian nyata terhadap isu kemanusiaan dan kesetaraan. Dengan membuka pintu bagi murid magang berkebutuhan khusus, dunia usaha tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosial (CSR), melainkan sedang mempraktikkan bisnis yang berkelanjutan. Kemitraan ini memberikan citra positif (*brand image*) yang kuat bagi perusahaan di mata publik sebagai entitas usaha yang ramah kemanusiaan, yang bertindak nyata dalam meruntuhkan dinding pembatas sosial di masyarakat.

Kegiatan magang bagi murid berkebutuhan khusus bukanlah sebuah "beban bantuan" yang dipaksakan kepada industri. Ini adalah sebuah **kemitraan strategis**. Sekolah menyediakan talenta yang telah dilatih secara khusus, sementara industri menyediakan panggung aktualisasinya. Bersama-sama, kedua pihak sedang membentuk sebuah masyarakat di mana setiap individu, apa pun kondisinya, memiliki tempat untuk berkarya dan dihargai.

Pelaksanaan kegiatan magang seringkali menjadi krusial bagi **Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) I yang berada di Sekolah Luar Biasa..** Sebagai lembaga yang bertanggung jawab memastikan skema kompetensi kerja, LSP sering kali menemui berbagai kendala di lapangan, baik pra-magang, saat proses, hingga pasca-magang.

### **Strategi Solutif dapat Diterapkan SLB**

Untuk menyalasi kendala-kendala di atas, beberapa SLB yang sukses menjalankan program magang biasanya menerapkan langkah berikut:

1. **Pendekatan *Job Matching* yang Presisi:** Sekolah melakukan analisis mendalam terhadap kemampuan spesifik siswa (*profiling*) baru kemudian mencari industri yang tugas-tugasnya benar-benar cocok dengan profil tersebut.
2. **Edukasi Singkat untuk Karyawan Industri:** Sebelum magang dimulai, guru SLB memberikan orientasi singkat kepada staf atau mentor di industri mengenai cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa praktikan.
3. **Optimalisasi Unit Produksi Sekolah (Magang Internal):** Jika industri mitra benar-benar terbatas, sekolah memaksimalkan fungsi *Business Center* atau unit produksi internal SLB (seperti kafe inklusi, salon, atau toko kriya sekolah) sebagai wadah magang yang dikelola secara profesional.
4. **Penyusunan *Logbook* Berbasis Klaster/Skema:** Merancang buku panduan magang yang secara eksplisit merujuk pada elemen kompetensi dan kriteria unjuk kerja (KUK) yang ada di skema LSP.
5. **Pelatihan Asesor di Lingkungan Industri:** Mendorong atau memfasilitasi para supervisor/mentor di industri mitra untuk mengikuti sertifikasi Asesor Kompetensi (Logbook Verifier).

Agar magang bagi murid berkebutuhan khusus berhasil dan inklusif dapat diwujudkan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Kemitraan Tripartit yang Solid (Sekolah, Industri, dan Orang Tua)**

Program magang tidak boleh dilepas sebagai urusan murid dan perusahaan saja.

- **Sekolah** wajib aktif melakukan jemput bola melalui skema *job matching* (menyelaraskan jenis hambatan murid dengan jenis pekerjaan yang ramah dan produktif di industri).
- **Dunia Industri (DUDI)** berkomitmen memberikan ruang dan keterbukaan sikap untuk menerima keberagaman.
- **Orang Tua** memberikan dukungan psikologis dan motivasi di rumah agar anak memiliki ketahanan mental selama menghadapi rutinitas baru.

## 2. Penyediaan Akomodasi yang Layak dan *Job Coach* (Pendampingan)

Urgensi terbesar dalam magang PDBK adalah hadirnya **Guru Pendamping Khusus (GPK)** atau *Job Coach* di fase awal magang. Pendamping ini berfungsi sebagai penerjemah instruksi kerja dari mentor industri ke dalam bahasa atau metode yang dipahami murid. Selain itu, penyesuaian lingkungan kerja (baik fisik maupun modifikasi target kerja yang fleksibel namun terukur) menjadi kunci utama agar anak dapat bekerja tanpa merasa tertekan secara berlebihan.

## 3. Keberlanjutan dan Orientasi Kemandirian (Bukan Sekadar Formalitas)

Magang harus dipandang sebagai proses transisi kehidupan, bukan sekadar penuntasan nilai rapor atau formalitas kurikulum. Evaluasi berbasis kompetensi yang diberikan oleh industri harus dijadikan bahan refleksi bagi sekolah untuk membenahi kurikulum vokasionalnya. Output akhir yang diharapkan adalah terbentuknya **kemandirian ekonomi dan sosial** murid, di mana magang ini membuka peluang rekrutmen nyata atau menjadi modal portofolio anak untuk berwirausaha secara mandiri selepas lulus.

## C. Kesimpulan

Keberhasilan program magang bagi murid berkebutuhan khusus tidak ditentukan oleh seberapa besar skala industri mitra, melainkan pada **ketepatan ekosistem pendukung** yang dibangun di sekeliling murid tersebut. Magang yang berhasil dan inklusif dapat diwujudkan melalui formulasi "**Tiga Pilar Kunci**" yakni kemitraan tripatriit yang solid, penyediaan akomodasi yang layak, dan keberlanjutan/orientasi kemandirian.

Keberhasilan magang bagi murid berkebutuhan khusus pada akhirnya diukur ketika dunia usaha tidak lagi melihat kehadiran mereka sebagai bentuk belas kasihan (charity), melainkan mengakui mereka sebagai aset talenta yang produktif, fokus, dan berkontribusi nyata. Inklusi yang sejati adalah ketika ruang kerja adaptif bertemu dengan potensi anak yang terarah. (MW, Juni 2026)

## DAFTAR PUSTAKA

- Pratiwi, J. C.** (2021). Tantangan dan Peluang Dunia Usaha/Dunia Industri (DUDI) dalam Menerima Pekerja Magang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Inklusi: Journal of Disability Studies*, 8(1), 12-28.
- Rochyadi, E.** (2018). Pengembangan Model Pendampingan (*Job Coach*) dalam Praktik Kerja Lapangan Murid Autis. *Jurnal Asesmen dan Intervensi Anak Berkebutuhan Khusus (JAIAbk)*, 19(2), 89-98.
- Sari, L. K., & Ediyanto, E.** (2023). Studi Kasus: Implementasi Program *Link and Match* pada Satuan Pendidikan Khusus dengan Dunia Industri. *Jurnal Khusus Vokasional*, 4(1), 34-42