

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional dan daerah pada dasarnya bertumpu pada kualitas dan partisipasi aktif seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, pengembangan kapasitas sumber daya manusia tidak lagi dipahami semata sebagai upaya peningkatan produktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai strategi untuk memastikan terpenuhinya prinsip keadilan sosial dan inklusivitas. Paradigma pembangunan inklusif menempatkan setiap individu tanpa terkecuali sebagai subjek pembangunan yang memiliki hak, kesempatan, dan kontribusi yang setara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Inklusi bukan hanya tentang keadilan, melainkan juga tentang memaksimalkan potensi kolektif untuk kemajuan bersama, di mana keragaman dianggap sebagai kekuatan pendorong inovasi dan produktivitas.

Penyandang disabilitas merupakan salah satu kelompok masyarakat yang memiliki kebutuhan dan hak yang sama untuk mengakses pendidikan, layanan publik, kehidupan sosial yang bermartabat, dan tentunya mengakses kesempatan kerja. Menurut World Report on Disability yang diterbitkan oleh World Health Organization (WHO) pada tahun 2011, penyandang disabilitas diklasifikasikan ke dalam model biopsikososial, yang berarti mereka dilihat berdasarkan masalah kesehatan yang mereka alami, seperti kerusakan atau kehilangan salah satu bagian tubuh, sehingga kondisi tersebut menghambat individu untuk melakukan aktivitas, dan menimbulkan masalah di kehidupan sosial mereka seperti sulitnya mengakses aspek penting kehidupan yang seharusnya dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat

termasuk penyandang disabilitas. Perspektif ini menunjukkan bahwa keterbatasan penyandang disabilitas bukan semata-mata berasal dari kondisi fisik atau mental, melainkan juga dari sistem sosial, kebijakan, dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya inklusif. Akibatnya, penyandang disabilitas kerap tersisih dari individu normal lainnya dan menghadapi berbagai hambatan struktural dalam memperoleh akses pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.

Adanya keterbatasan ini seharusnya tidak menghalangi seseorang penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlakuan yang adil, Ketenagakerjaan inklusif hadir sebagai pendekatan pembangunan ketenagakerjaan yang menjamin akses yang adil dan setara bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan, sehingga keterbatasan ini tidak seharusnya menghalangi penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlakuan yang adil. International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa prinsip non-diskriminasi, kesetaraan, dan pemberdayaan adalah dasar kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Tujuannya adalah memastikan bahwa perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok marginal lainnya terlibat sepenuhnya dalam dunia kerja. Oleh karena itu, ketenagakerjaan inklusif tidak hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menekankan pentingnya pembangunan yang berkelanjutan dan keadilan sosial.

Selain itu, dukungan Indonesia terhadap agenda global *Sustainable Development Goals* (SDGs) menunjukkan komitmen Indonesia terhadap ketenagakerjaan inklusif. SDGs memuat 17 tujuan pembangunan global yang relevan untuk semua negara, di mana isu disabilitas secara khusus dicantumkan, termasuk pada Tujuan 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Tujuan ini menetapkan target bahwa pada tahun 2030, setiap orang, termasuk pemuda dan

penyandang disabilitas, harus memiliki akses ke pekerjaan produktif dan layak dengan kompensasi yang setara.

Oleh karena itu, intervensi negara melalui kebijakan publik yang inklusif sangat diperlukan bagi penyandang disabilitas. Yang mana hal tersebut sudah tertuang dalam nilai-nilai Pancasila pada sila ke-5, yakni Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Pada sila ini menegaskan bahwa negara akan mewujudkan keadilan bagi semua rakyatnya. Bila ditelaah dan dipahami lebih jauh, Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV juga menegaskan tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia, yang berarti pemerintah harus berperan aktif dalam menegakkan hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai hak-hak mereka. Dalam konteks ini, penyandang disabilitas memiliki kedudukan hukum yang setara sebagai warga negara yang berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Komitmen negara terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas telah dimuat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, serta Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) di bidang ketenagakerjaan. UU Nomor 8 Tahun 2016 dalam Pasal 1 ayat (1) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang mengalami kelemahan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensori yang berimplikasi pada terganggunya interaksi dan partisipasi dalam kegiatan sehari-hari dalam jangka waktu lama. Adapun jenis penyandang disabilitas berdasarkan UU Nomor 8 tahun 2016 antara lain: (1) Penyandang disabilitas fisik (2) Penyandang disabilitas Intelektual (3) Penyandang

disabilitas mental (4) Penyandang Disabilitas Sensorik (5) Penyandang disabilitas ganda. Pasal 11 UU Nomor 8 tahun 2016 mengatur bahwa penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi dari pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas dikeluarkan untuk mendukung pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan sekaligus memperkuat pembangunan yang inklusif. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, juga dikenal sebagai ULD Ketenagakerjaan, adalah bagian dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Unit layanan ini membantu pencari kerja penyandang disabilitas menemukan pekerjaan dan pelatihan untuk pengembangan dirinya. Pemerintah daerah diharuskan untuk memiliki Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (ULD Ketenagakerjaan). ULD Ketenagakerjaan sendiri bukan unit yang baru akan tetapi bagian dari Unit pelayanan bidang ketenagakerjaan kepada pencari kerja penyandang disabilitas. Yang seyogyanya pemerintah dapat melayani pencari kerja penyandang disabilitas lebih optimal.

Komitmen terhadap inklusi disabilitas juga diwujudkan dengan amanat kuota minimal 2% pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah dan 1% di perusahaan swasta yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu, aturan mengenai jumlah kuota secara jelas diatur dalam Keputusan Pemerintah Republik Indonesia No. 43/1998 Pasal 28 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas yang menyebutkan "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang

disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang pekerja perusahaannya". Kebijakan ini merupakan langkah progresif dalam upaya memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk berkontribusi dalam pembangunan dan kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi.

Adanya payung hukum yang majemuk mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, menunjukkan keseriusan Pemerintah Indonesia dalam menghormati, melindungi dan menegakkan hak penyandang disabilitas dengan harapan mampu meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas. Hal itu dimaksudkan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk bebas dari stigma negatif yang tercipta dalam masyarakat itu sendiri. Meskipun semangat inklusi telah digaungkan dan payung hukum telah tersedia, realitas di lapangan masih menunjukkan tantangan besar, khususnya bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan informasi pada portal berita yang dipublikasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemenko PMK) bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia di tahun 2023 mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Namun, dalam kenyataannya kesempatan kerja bagi disabilitas masih terkesan diskriminasi karena masih banyaknya Perusahaan swasta maupun OPD belum memberikan kuota bagi penyandang disabilitas. Hal ini semakin diperkuat dengan data BPS tahun 2022 terdapat 17 juta penyandang disabilitas di Indonesia masuk usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja (Kustiati, 2022). Hal itu menunjukkan bahwa masih banyaknya penyandang disabilitas yang belum memperoleh haknya.

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin (2021-2022)

Nama Data	Laki-Laki	Perempuan	Total
2021	177.433	99.585	277.018
2022	445.114	275.634	720.748

Sumber: Databoks

Jumlah pekerja disabilitas di Indonesia mencapai 720.748 pada tahun 2022, atau sekira 0,53% dari 131,05 juta orang yang bekerja, menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan jenis kelamin, jumlah pekerja disabilitas Indonesia didominasi laki-laki pada 2022 yaitu sebanyak 445.114 orang, atau 0,54% dari total penduduk yang bekerja, naik 160,18% dari tahun sebelumnya (tahun ke tahun/tahun). Jumlah pekerja disabilitas laki-laki meningkat dari 177.433 pada 2021 menjadi 445.114 pada 2022. Jumlah pekerja disabilitas perempuan juga meningkat dari 99.585 pada 2021 menjadi 275.634 pada 2022. Sebagian besar pekerja disabilitas berasal dari perdesaan, 389.224 orang, dengan proporsi 0,64%, dan perkotaan, 331.524 orang, dengan proporsi 0,44%.

Berdasarkan data Sakernas 2022 dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, ada 8.174.777 orang penyandang disabilitas yang termasuk dalam angkatan kerja, atau 5,68% dari total angkatan kerja nasional. Sebagian besar individu berasal dari kelompok usia produktif (53,52), diikuti oleh orang dewasa (44,10) dan orang muda (2,38%). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan formal masih sangat terbatas, terutama di antara kelompok usia produktif. Ini tercermin dari distribusi status pekerjaan, yang umumnya berada di sektor informal atau pekerjaan dengan perlindungan kerja yang rendah.

Tabel 1.2 Distribusi Penyandang Disabilitas Di Indonesia Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaannya Tahun 2022

No	Status Disabilitas	Jumlah Pekerja	
		Presentase	Jumlah Orang
1.	Berusaha sendiri	28,38%	2.235.998
2.	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja kerluarga/tidak dibayar	27,18%	2.141.505
3.	Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	3,39%	267.188
4.	Pekerja karyawan/pegawai/buruh	17,65%	1.390.826
5.	Pekerja bebas di pertanian	5,12%	403.426
6.	Pekerja bebas di nonpertanian	4,81%	378.607
7.	Pekerja keluarga/tidak dibayar	13,46%	1.060.667
			7.878.217

Sumber: Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 6 Tahun 2022

Data menunjukkan bahwa penyandang disabilitas lebih banyak bekerja sebagai pekerja mandiri dibandingkan dengan karyawan biasa; ini menunjukkan bahwa mereka memiliki lebih sedikit peluang untuk mendapatkan pekerjaan formal karena keterbatasan keterampilan mereka dan kurangnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan dalam meningkatkan keterampilan individu, membuat peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan, dan memastikan inklusivitas di tempat kerja.

Di tingkat daerah, Provinsi Jawa Tengah memiliki perda khusus yang mengatur pemenuhan hak penyandang disabilitas, yakni Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan Pergub Jawa Tengah No. 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang menjadi pedoman bagi pemerintah Kabupaten/Kota dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di daerah masing-masing.

Tabel 1.3 Data Jumlah Penyandang Disabilitas PerKabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2021

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Penyandang Disabilitas
1	Kebumen	2731
2	Purworejo	2500
3	Pati	2409
4	Klaten	2194
5	Magelang	2033
6	Banyumas	2012
7	Brebes	1796
8	Tegal	1769
9	Wonogiri	1710
10	Banjarnegara	1680
11	Pekalongan	1648
12	Boyolali	1613
13	Cilacap	1583
14	Blora	1574
15	Kendal	1525
16	Wonosobo	1513
17	Temanggung	1509
18	Grobogan	1498
19	Rembang	1497
20	Purbalingga	1481
21	Pemalang	1377
22	Demak	1316
23	Batang	1301
24	Semarang	1246
25	Sragen	1226
26	Jepara	1198
27	Sukoharjo	964
28	Karanganyar	946
29	Kota semarang	863
30	Kudus	697
31	Kota Surakarta	329
32	Kota tegal	185
33	Kota pekalongan	175
34	Kota salatiga	141
35	Kota magelang	78
	TOTAL	48.317

Sumber: BPS Jawa Tengah

Berdasarkan distribusi jumlah penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Tengah, kabupaten/kota dapat dikelompokkan ke dalam tiga klaster, yaitu klaster tinggi, klaster sedang, dan klaster rendah. Kabupaten Boyolali dengan jumlah 1.613 penyandang disabilitas termasuk dalam klaster tinggi, yang merupakan klaster mayoritas di Jawa Tengah. Kondisi ini menjadi pertimbangan karena wilayah dalam klaster sedang memiliki tantangan kapasitas yang khas, yaitu kebutuhan layanan yang cukup besar namun sering kali belum diimbangi dengan sumber daya dan sistem pendukung yang memadai. Situasi tersebut menunjukkan adanya populasi penyandang disabilitas yang memerlukan perhatian serius dalam berbagai aspek pembangunan, khususnya dalam upaya pemenuhan hak atas pekerjaan.

Pemerintah Kabupaten Boyolali telah menunjukkan komitmen melalui penerbitan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas. Perda ini menegaskan komitmen daerah dalam menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong kemandirian penyandang disabilitas. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan Perda tersebut, Pemerintah Kabupaten Boyolali menerbitkan Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Boyolali Nomor 92 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas yang tertuang dalam Pasal 43 (1), Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas

dari jumlah pegawai atau pekerja. (3) Perusahaan swasta yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa: a. teguran tertulis; b. penghentian kegiatan operasional; c. pembekuan izin usaha; dan d. pencabutan izin usaha.

Tabel 1.4 Data Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali Tahun 2024

Kategori	Jumlah (jiwa)
Jumlah Penduduk	1.099.850
Angkatan Kerja	648.079
- Bekerja	627.610
- Pengangguran Terbuka	20.469
Bukan Angkatan Kerja	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,16%

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Berdasarkan data ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tahun 2024, jumlah penduduk tercatat sebanyak 1.099.850. Dari jumlah tersebut, sebanyak 648.079 jiwa atau sekitar 56% tergolong sebagai angkatan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 215.274 jiwa termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja, seperti pelajar, ibu rumah tangga, dan lansia. Dalam angkatan kerja, sebanyak 627.610 orang telah bekerja, sementara 20.469 lainnya masih menganggur, menghasilkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 3,16%. Tingkat ini tergolong rendah dan menunjukkan daya serap tenaga kerja yang relatif baik.

Tabel 1.5 Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Jenis Ketunaan di Kabupaten Boyolali (Jiwa) Tahun 2022-2023

Kecamatan Baru	Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Jenis Ketunaan di Kabupaten Boyolali (Jiwa)							
	Tuna Netra		Tuna Tubuh		Tuna Mental		Tuna Rungu	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Selo	15	15	29	52	78	47	29	29
Ampel	17	17	55	88	176	107	18	18
Gladagsari	17	17	35	74	174	151	18	18
Cepogo	4	4	31	118	123	105	9	9
Musuk	12	12	58	102	166	158	16	16
Tamansari	1	1	8	48	187	176	2	2

Boyolali	3	3	21	59	124	139	7	4
Mojosongo	12	12	87	147	188	174	13	13
Teras	2	2	89	132	139	157	14	14
Sawit	21	21	118	174	195	150	23	23
Banyudono	18	18	104	153	349	241	34	34
Sambi	14	14	110	196	268	194	16	16
Ngemplak	8	8	26	94	158	134	11	11
Nogosari	16	16	95	171	229	241	16	16
Simo	10	10	121	190	228	187	33	33
Karanggede	7	7	95	114	230	196	19	19
Klego	41	41	178	204	292	239	29	29
Andong	31	31	85	171	261	225	51	51
Kemusu	28	28	44	137	317	192	21	21
Wonosegoro	18	18	75	115	185	107	41	41
Wonosamudro	11	11	36	59	181	162	24	24
Juwangi	28	28	129	170	145	106	28	28
Kabupaten Boyolali	334	334	1629	412	4393	3588	472	472

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Tabel 1.6 Jumlah Penyandang Disabilitas di Kabupaten Boyolali (jiwa) Tahun 2021-2023

<i>Tahun</i>	<i>Jumlah Penyandang Disabilitas (jiwa)</i>
2021	1.613
2022	6.828
2023	4.806

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Namun, data ketenagakerjaan di Boyolali menunjukkan gap yang mencolok. Berdasarkan data BPS pada tahun 2022 total jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali tercatat sebanyak 6.828 jiwa. Pada tahun 2023, total jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali tercatat, yaitu sebanyak 4.806 jiwa yang tersebar di berbagai kecamatan. Jumlah ini merupakan akumulasi dari empat jenis ketunaan, yaitu tuna netra (334 jiwa), tuna tubuh (1629 di 2022 dan 412 jiwa di 2023), tuna mental (4.393 jiwa di 2022 dan 3.588 jiwa di 2023), serta tuna rungu (472 jiwa). Menariknya, terjadi penurunan signifikan dibanding tahun sebelumnya (2022) yang sebesar 2.022 jiwa, terutama disebabkan oleh penurunan jumlah penyandang tuna tubuh sebesar 1.217 jiwa dan penurunan jumlah penyandang

mental, yaitu sebesar 805 jiwa. Kecamatan Klego menjadi wilayah dengan jumlah disabilitas terbanyak pada 2023, yakni 513 jiwa, yang menunjukkan adanya konsentrasi kasus disabilitas tertentu di wilayah tersebut. Data ini mencerminkan pentingnya perhatian pemerintah daerah dalam merancang kebijakan inklusif yang merata dan berbasis data, guna memastikan bahwa kebutuhan penyandang disabilitas terpenuhi secara adil dan menyeluruh.

Berdasarkan data, jumlah penyandang disabilitas yang terserap di perusahaan masih sangat rendah dibandingkan dengan total jumlah penyandang disabilitas di Boyolali. Dari total 4.806 jiwa penyandang disabilitas pada tahun 2023, hanya 440 tenaga kerja penyandang disabilitas (TKPD) yang terserap di 27 perusahaan hingga Juni 2025, artinya hanya sekitar 9% yang bekerja di sektor swasta.

Tabel 1.7 Rekapitulasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Tkpd) Di Perusahaan Kabupaten Boyolali Berdasarkan Laporan Bulanan Perusahaan Per Juni 2025

NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR USAHA	Total Tenaga Kerja (orang)	Total Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (orang)	Persen
1	PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk (ALFAMIDI)	Perdagangan Besar dan Hotel	1784	26	1%
2	PT. TUN HONG GARMENT INDONESIA	Industri Pengolahan	1069	11	1%
3	PT. HANIL INDONESIA	Industri Pengolahan	1577	15	1%
4	PT. ANDALAN MANDIRI BUSANA 2 BOYOLALI	Industri Pengolahan	1519	7	0%
5	PT. Eco Smart Garment Indonesia Sambi	Industri Pengolahan	4250	40	1%
6	PT Cartini Lingerie Indonesia	Industri Pengolahan	1511	17	1%
7	PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE IV	Perdagangan Besar dan Hotel	326	3	1%
8	PT JSCORP BOYOLALI INDONEISA	Industri Pengolahan	8571	77	1%
9	PT Prima Sejati Sejahtera	Industri Pengolahan	6527	78	1%
10	PT HANSOLL INDO JAVA	Industri Pengolahan	3526	37	1%
11	PT. Pan Brothers Tbk Boyolali	Industri Pengolahan	2966	32	1%
12	PT. Eco Smart Garment Indoensia (Klego)	Kegiatan yang Belum Jelas Batasannya	3543	48	1%

13	PT.Diamondfit Garment Indonesia	Industri Pengolahan	1057	6	1%
14	PT. Prima Cosmic Screen Graphics	Industri Pengolahan	82	1	1%
15	PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA	Industri Pengolahan	1380	17	1%
16	Frontone Budget hotel Boyolali	Perdagangan Besar dan Hotel	19	0	0%
17	RSUD WARAS WIRIS KABUPATEN BOYOLALI	Jasa Kemasyarakatan	305	0	0%
18	PT. Pertamina Patra Niaga FT Boyolali	Pertambangan dan Penggalian	146	2	1%
19	PT NOVA INDONESIA	Industri Pengolahan	205	1	0%
20	PT. SO GOOD FOOD unit UHT	Industri Pengolahan	532	0	0%
21	RSUD SIMO Kabupaten Boyolali	Jasa Kemasyarakatan	294	0	0%
22	CV Adria Living	Perdagangan Besar dan Hotel	25	0	0%
23	PT. SWA 2 Boyolali	Industri Pengolahan	2294	0	0%
24	PT ADETEX SPUN BOYOLALI	Industri Pengolahan	690	9	1%
25	PT Pearland	Industri Pengolahan	585	11	2%
26	PT KAE Jaya Garmino	Industri Pengolahan	85	0	0%
27	PT Sriwahana Adityakarta Tbk	Industri Pengolahan	224	2	1%
			45092	440	

Sumber: ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, Diolah peneliti 2025

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa hingga bulan Juni 2025, terdapat sebanyak 440 tenaga kerja penyandang disabilitas (TKPD) yang bekerja pada 27 perusahaan di Kabupaten Boyolali. Dari jumlah tersebut, sebanyak 18 perusahaan atau 67% telah memenuhi capaian kuota minimal 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja. Sedangkan sebanyak 9 perusahaan atau 33% lainnya masih belum memenuhi ketentuan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau belum mencapai proporsi sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan pemerintah daerah dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2%, serta perusahaan swasta paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total tenaga kerja. Kesenjangan yang cukup

signifikan antara ketentuan normatif dengan realisasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di lapangan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengembangan kapasitas dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan besar dalam mengoptimalkan peran dan kapasitasnya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja disabilitas.

Namun demikian, implementasi kebijakan pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Daerah dan BUMD belum sepenuhnya berjalan optimal. Salah satu indikasinya adalah belum tersedianya sistem pendataan yang secara khusus mencatat status disabilitas aparatur sipil negara (ASN). Pernyataan ini disampaikan oleh Kinerja dan Aparatur Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yang menyampaikan “Secara keseluruhan data tersebut tidak tersedia karena BKPSDM belum melakukan pendataan status disabilitas pegawai”. Ketiadaan basis data tersebut menyebabkan pemerintah daerah belum memiliki informasi faktual mengenai jumlah ASN penyandang disabilitas, sehingga pemenuhan kuota 2% sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas belum dapat dipantau dan dievaluasi secara sistematis.

Kendala internal yang dihadapi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program peningkatan kapasitas penyandang

disabilitas. Berdasarkan dokumen resmi ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tahun 2024, terdapat sejumlah hambatan yang bersumber dari keterbatasan di level organisasi, antara lain terkait anggaran, fasilitas, sumber daya manusia, dan koordinasi antarinstansi. Secara eksplisit, dokumen tersebut menyebutkan bahwa “keterbatasan anggaran APBD untuk memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali serta masih kurangnya workshop pelatihan kerja yang ramah disabilitas” menjadi kendala utama dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja disabilitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan bukan hanya terletak pada aspek teknis pelaksanaan program, tetapi juga pada aspek kapasitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, fokus penelitian pada pengembangan kapasitas di level organisasi menjadi relevan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan internal ULD dapat diperkuat guna meningkatkan efektivitas program penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali.

Dampak dari tidak terserapnya tenaga kerja penyandang disabilitas usia produktif ini sangatlah serius dan multifaset. Bagi individu penyandang disabilitas, kondisi ini secara langsung mengancam kemandirian ekonomi mereka, meningkatkan risiko kemiskinan, dan menciptakan ketergantungan yang berkepanjangan pada bantuan pihak lain. Lebih jauh, keterbatasan akses ke pekerjaan juga dapat mereduksi martabat dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan, membatasi interaksi sosial, serta berdampak negatif pada kesehatan mental dan rasa keberhargaan diri. Dari perspektif daerah, Boyolali kehilangan potensi sumber daya manusia yang berharga. Keterampilan, dedikasi, dan perspektif unik yang dimiliki penyandang disabilitas tidak termanfaatkan secara optimal, padahal mereka bisa

menjadi aset penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan inovasi di berbagai sektor.

Hal ini menunjukkan masih terdapat kesenjangan besar antara ketersediaan tenaga kerja disabilitas dengan kesempatan kerja yang tersedia di sektor instansi pemerintah dan industri, perlunya peningkatan kolaborasi dan inklusivitas oleh seluruh *stakeholders*, serta perlunya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali melakukan pengembangan kapasitas kelembagaan agar dapat mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif terbuka dengan kesempatan yang sama terhadap setiap tenaga kerja termasuk bagi penyandang disabilitas. Untuk mengisi kesenjangan pemahaman tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana pengembangan kapasitas pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali berperan dalam mendukung penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas usia produktif di Kabupaten Boyolali menunjukkan belum optimalnya kapasitas sistem penyerapan tenaga kerja disabilitas yang difasilitasi oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan. Dibuktikan melalui jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di 27 perusahaan hanya 440 jiwa, padahal total penyandang disabilitas pada 2023 tercatat 4.806 jiwa, artinya hanya sekitar 9%, yang mengindikasikan keterbatasan kemampuan ULD Ketenagakerjaan dalam

menjangkau, menyiapkan, dan menghubungkan penyandang disabilitas dengan kebutuhan pasar kerja

- b. Keterbatasan alokasi anggaran APBD serta minimnya ketersediaan workshop pelatihan kerja yang ramah disabilitas menunjukkan rendahnya kapasitas sumber daya ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dalam meningkatkan kompetensi kerja penyandang disabilitas secara berkelanjutan. Kondisi ini membatasi kemampuan ULD dalam menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu penyandang disabilitas dan tuntutan dunia kerja.
- c. Masih terdapat 33% perusahaan di Kabupaten Boyolali yang belum memenuhi kuota minimal tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Perda Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019. Kondisi ini mencerminkan belum optimalnya kapasitas implementasi kebijakan penyerapan tenaga kerja disabilitas, khususnya dalam hal kemampuan pemerintah daerah dan ULD Ketenagakerjaan untuk mendorong kepatuhan, melakukan pendampingan, serta memastikan keterlibatan aktif perusahaan dalam pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas.
- d. Belum tersedianya sistem pendataan ASN penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali, sehingga pemerintah daerah belum memiliki informasi faktual mengenai jumlah ASN penyandang disabilitas di lingkungan OPD dan BUMD.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali?

- b. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali.
- b. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat dari pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja dalam penyerapan tenaga kerja Kabupaten Boyolali.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk penerapan administrasi publik, khususnya dalam konteks teori kelembagaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur di bidang administrasi publik dan memberikan rangkuman serta masukan untuk penelitian tahap selanjutnya, sehingga tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga pada praktiknya.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pemerintah: melalui penelitian ini, diharapkan pemerintah daerah Kabupaten Boyolali untuk lebih melakukan pemantauan atas ketentuan ketenagakerjaan di Perusahaan swasta maupun pada OPD. Selain itu juga memberi pengetahuan dan sosialisasi yang lebih kepada penyedia lapangan kerja agar memberikan kesempatan yang lebih luas bagi masyarakat penyandang disabilitas sebagai penerima kerja.
- 2) Bagi penulis: penelitian ini sebagai prasyarat memperoleh gelar sarjana (S-1) Program Studi Ilmu Administrasi Publik. Selain itu, dapat memperluas penulis dalam memperoleh pengetahuan dan memahami bagaimana pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Boyolali.

1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan peneliti sebagai referensi untuk mencari relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan, serta digunakan perbandingan atas penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Penelitian oleh Ghassani et al. (2022) bertujuan untuk menganalisis pembangunan wilayah melalui program dana desa di Kabupaten Bogor dengan menggunakan pendekatan teori Neo-Institusional dari Scott (2004), yang meliputi aspek kognitif-kultural, normatif, dan regulatif. Dengan metode kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan dana desa belum optimal, terutama dipengaruhi oleh faktor budaya masyarakat, rendahnya profesionalisme kepala desa, serta lemahnya pengawasan dan akuntabilitas. Kondisi ini berdampak pada

rendahnya partisipasi masyarakat dan belum terwujudnya masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan desa. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama-sama menekankan aspek kelembagaan, tetapi objek kajiannya pembangunan wilayah, bukan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas.

Penelitian oleh Pinem dan Nasution (2025) berjudul *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif: Studi pada ULD Kota Medan* bertujuan menganalisis peran Unit Layanan Disabilitas dalam mendorong terwujudnya ketenagakerjaan inklusif. Dengan teori capacity building Grindle (1997) dan pendekatan kualitatif studi kasus, hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM ULD masih minim pelatihan dan belum ada tenaga pendamping, struktur organisasi menghadapi kendala komunikasi dan kepemimpinan, serta reformasi kelembagaan masih terbatas pada kebijakan pusat. Meski begitu, ULD berhasil memfasilitasi penempatan 42 penyandang disabilitas di perusahaan. Relevansinya, penelitian ini sangat dekat dengan penelitian yang dilakukan, namun penelitian di Boyolali akan lebih menekankan pada kapasitas penyandang disabilitas dalam proses penyerapan tenaga kerja.

Darmi dan Anwar (2022) melakukan penelitian berjudul *Analisis Pengembangan Kapasitas ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu* dengan tujuan mengetahui sejauh mana kapasitas ASN dikembangkan. Menggunakan teori kapasitas SDM Spencer & Spencer (dalam Wibowo, 2011) dan metode kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan struktural, seminar, lokakarya, hingga kursus. Hasilnya menekankan pentingnya ASN mengembangkan kapasitas diri baik melalui

pendidikan formal maupun informal. Relevansinya, sama-sama berbicara soal capacity building, tetapi fokusnya pada ASN, bukan penyandang disabilitas.

Sukmana, Nulhaqim, dan Apsari (2023) meneliti *Pengembangan SDM pada Organisasi Pelayanan Sosial untuk Penyandang Disabilitas (Studi pada Yayasan Biruku Indonesia)*. Dengan teori manajemen SDM Kettner (2013) dan metode kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa program pendidikan dan pelatihan belum berhasil meningkatkan produktivitas kerja secara optimal karena belum adanya analisis kebutuhan diklat dan evaluasi yang sistematis. Relevansinya, penelitian ini menyoroti kapasitas penyandang disabilitas, tetapi fokusnya pada yayasan sosial, bukan pada ULD ketenagakerjaan.

Muslikhah, Herawati, dan Purnaweni (2025) melalui penelitian *Evaluasi Program Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas melalui Batik Ciprat Karya Barokah di Desa Pucung Kabupaten Wonogiri* bertujuan mengevaluasi program pemberdayaan disabilitas. Dengan model evaluasi illuminatif Hanley (1969) dan metode kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa program menghadapi kendala minimnya pendamping, lemahnya dasar hukum, serta produk tiruan, meski berhasil dalam sosialisasi dan penyediaan sarana. Relevansinya, penelitian ini fokus pada pemberdayaan ekonomi kreatif difabel, berbeda dengan penelitian ini yang menyoroti penyerapan tenaga kerja formal.

Aminah dan Sutanto (2018) dalam penelitian *Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa* bertujuan menganalisis kapasitas aparatur dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Dengan teori kapasitas Lesmana (2017) dan metode kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan kapasitas aparatur tergolong cukup, meski belum optimal mendukung pemerintahan desa. Peningkatan kapasitas perlu

melalui pelatihan teknis, sosialisasi, dan pendampingan. Relevansinya, sama-sama membahas kapasitas, tetapi fokusnya pada aparatur desa, bukan penyandang disabilitas.

Mallarangi dan Nawangsari (2023) meneliti *Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya*. Dengan teori fungsi manajemen Garson & Overman dan metode kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa ULD berperan menjalankan fungsi manajemen kebijakan, SDM, keuangan, informasi, dan hubungan luar untuk meningkatkan kesempatan kerja disabilitas. Relevansinya sangat dekat dengan penelitian ini, hanya saja penelitian ini berlokasi di Boyolali dengan analisis capacity building sebagai kerangka utama.

Setiyaningsih dan Yuliani (2022) dalam penelitian *Community Governance dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas (Studi pada Komunitas Difabel Blora Mustika)* bertujuan menelaah pemberdayaan difabel dengan teori *community governance* Banner (2002). Dengan metode kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dilakukan melalui modal sosial komunitas, meskipun masih terbatasnya pelatihan keterampilan hard skill dan kesadaran berorganisasi. Relevansinya, penelitian ini sama-sama membahas kapasitas difabel, namun lebih berfokus pada komunitas, bukan penyerapan tenaga kerja melalui ULD.

Lestari (2025) dalam disertasinya *Capacity Building dalam Pemberdayaan Disabilitas Netra melalui Rehabilitasi Sosial di UPT RSBN Malang* menganalisis strategi peningkatan kapasitas difabel netra. Dengan teori capacity building UNDP (sumber daya manusia, fisik, dan teknologi) dan metode kualitatif, hasil menunjukkan strategi berupa pelatihan ADL, literasi Braille, kewirausahaan, serta

penyediaan fasilitas ramah difabel. Relevansinya, penelitian ini fokus pada rehabilitasi sosial, sementara penelitian ini fokus pada penyerapan tenaga kerja.

Ryan, Fathi, Phoenix, Granlund, Graham, dan Anaby (2025) dalam penelitian *Capacity Building for Youth with Disabilities: Principles and Key Ingredients Identified through a Scoping Review* bertujuan memetakan literatur tentang pengembangan kapasitas pemuda difabel. Dengan *scoping review* dan teori capacity building, penelitian ini menemukan prinsip utama seperti partisipasi aktif, pendekatan berbasis kekuatan, kolaborasi, aksesibilitas, dan keberlanjutan. Relevansinya, sama-sama menyoroti disabilitas, tetapi fokusnya pada pemuda transisi, bukan penyandang disabilitas yang masuk ke dunia kerja.

Proctor, Patel, Krishna, Venkatachalapathy, Brien, dan Langlois (2024) dalam penelitian *A Capacity-Building Intervention for Parents of Children with Disabilities in Rural South India* bertujuan menilai dampak intervensi capacity building bagi orang tua anak disabilitas. Dengan teori inklusi sosial Simplican et al. (2015) dan metode FGD kualitatif, hasil menunjukkan intervensi meningkatkan dukungan sebaya, pengetahuan, advokasi, serta rasa percaya diri orang tua, meskipun inklusi sosial di masyarakat luas belum tercapai. Relevansinya, penelitian ini berbicara tentang disabilitas, tetapi fokusnya pada orang tua, bukan penyandang disabilitas usia kerja.

Ridge, Klar, Witkoski Stimpfel, dan Squires (2018) melalui penelitian *The Meaning of Capacity Building for the Nurse Workforce in Sub-Saharan Africa: An Integrative Review* mengeksplorasi konsep capacity building tenaga perawat. Dengan teori Grindle & Hilderbrand (1995) dan metode *integrative review*, penelitian ini menemukan kapasitas dipahami melalui aspek SDM, manajemen,

pembiayaan, dan sumber daya fisik. Relevansinya, menjadi acuan teoretis bagi penelitian ini, meskipun fokus sektor berbeda.

Hutami, Hanani, dan Rahman (2024) dalam penelitian *Capacity Building pada POKDARWIS Manggar dalam Pengembangan Desa Wisata Wonolopo* bertujuan menganalisis strategi capacity building pada kelompok sadar wisata. Dengan teori capacity building Grindle dan metode kualitatif, penelitian ini menemukan strategi berupa peningkatan SDM lokal, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Relevansinya, penelitian ini sama-sama mengkaji capacity building, tetapi objeknya desa wisata, bukan penyandang disabilitas.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas telah banyak dikaji dalam berbagai konteks. Ghassani dkk. (2023) menekankan pada kapasitas pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa, sementara Darmi & Anwar (2022) berfokus pada peningkatan kapasitas aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah. Penelitian lain menyoroti penguatan kelembagaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di Kota Medan (Pinem & Nasution, 2025) serta pemberdayaan penyandang disabilitas melalui komunitas dan organisasi sosial (Setyaningsih & Yuliani, 2022; Sukmana dkk., 2023; Muslikhah dkk., 2025). Pada tingkat internasional, studi-studi seperti Proctor dkk. (2024), Ryan dkk. (2025), dan Ridge dkk. (2018) lebih menekankan intervensi kapasitas bagi orang tua, pemuda disabilitas, maupun tenaga kesehatan di negara berkembang.

Namun, hingga kini belum banyak penelitian yang secara spesifik menelaah pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dalam kaitannya langsung dengan penyerapan tenaga kerja melalui peran Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada level daerah, khususnya di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini

terletak pada fokusnya yang mengintegrasikan dimensi *capacity building* (individu, organisasi, sistem) dengan isu ketenagakerjaan inklusif di tingkat lokal, sekaligus memberikan gambaran empiris tentang bagaimana ULD mengoptimalkan kapasitas penyandang disabilitas agar dapat berdaya saing di pasar kerja.

Tabel 1.8 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN	Perbedaan dengan Peneliti
1.	Ghassani, S. A., Priyarsono, D. S., Rindayanti, W., & Seminar, A. U. (2023). Analisis pembangunan wilayah melalui program dana desa di Kabupaten Bogor: pendekatan teori kelembagaan. <i>Majalah Geografi Indonesia</i> , 37(1), 48-55.	Menganalisis faktor penghambat ditinjau dari sudut pandang kelembagaan tentang bagaimana pengelolaan dana desa dalam pembangunan wilayah perdesaan menghambat.	Teori Neo-Institusional Scott 2004, yang terdiri dari kognitif-kultural, normatif, dan regulatif.	Penelitian studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program dana desa berkontribusi pada peningkatan infrastruktur dasar, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Namun, efektivitasnya dipengaruhi oleh kapasitas kelembagaan desa, kualitas tata kelola, dan partisipasi masyarakat. Faktor kelembagaan menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan pembangunan wilayah melalui dana desa.	Letak perbedaannya pada objek dan Lokasi penelitian, yaitu pembangunan wilayah di Kabupaten Bogor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sama-sama menggunakan perspektif kelembagaan dalam melihat faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu program.
2.	Pinem, E. E. P., & Nasution, M. A. (2025). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif: Studi pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.	Menganalisis bagaimana pengembangan kapasitas kelembagaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mendorong terwujudnya ketenagakerjaan inklusif.	Teori Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dari Merilee S. Grindle (1997) yang mencakup tiga dimensi, yakni Human Resource Development (Pengembangan Sumber Daya Manusia),	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) SDM ULD masih minim pelatihan, belum ada tenaga pendamping, dan rekrutmen belum berbasis kompetensi khusus; (2) organisasi menghadapi kendala berupa pembagian tugas tidak jelas, lemahnya sistem komunikasi internal, dan kepemimpinan yang belum optimal; (3) reformasi institusional masih terbatas pada kebijakan pusat tanpa	Letak perbedaannya adalah penelitian Pinem & Nasution dilakukan di ULD Kota Medan dengan fokus pada kapasitas kelembagaan, sementara penelitian penulis dilakukan di Kabupaten Boyolali dengan fokus utama pada kapasitas penyandang disabilitas dalam proses penyerapan tenaga kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama

	<i>JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE</i> , 6(1), 317-333.		Organizational Strengthening (Penguatan Organisasi), dan Institutional Reform (Reformasi Institusi).		dukungan konkret daerah. Meski begitu, ULD berhasil memfasilitasi penempatan 42 penyandang disabilitas di perusahaan yang menyediakan lowongan inklusif untuk memenuhi kuota 1%.	menggunakan teori capacity building Grindle serta sama-sama menyoroti peran Unit Layanan Disabilitas dalam isu ketenagakerjaan inklusif
3.	Darmi, T., & Anwar, F. (2022). Analisis pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. <i>Sosio e-Kons</i> , 14(2), 174-182.	Mengetahui sejauhmana pengembangan kapasitas ASN di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu.	Karakteristik kapasitas SDM menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh (Wibowo, 2011) terdiri dari motif, karakter pribadi, konsep diri dan pengetahuan.	Kualitatif, Informan wawancara diambil sebanyak 10 orang dengan metode <i>purposive sampling</i> . Data penelitian bersumber dari data sekunder yang berasal dari laporan-laporan, berita maupun penelitian terdahulu. Sementara data primer berasal dari observasi dan wawancara serta diskusi kelompok.	Penelitian menunjukkan bahwa dilakukan melalui penugasan karyawan dalam pendidikan formal, pendidikan, dan pelatihan, seperti Pelatihan Struktural, Pelatihan Administrasi PIM, dan Pelatihan Teknis Fungsional. Selain itu, berpartisipasi dalam seminar, lokakarya, workshop, dan juga mengikuti kursus, penataran, dan pelatihan. Menurut penelitian ini, penting bagi ASN untuk meningkatkan kapasitas dirinya melalui pendidikan formal dan informal.	Letak perbedaannya adalah penelitian Darmi & Anwar menitikberatkan pada pengembangan kapasitas ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian penulis lebih menekankan pada kapasitas penyandang disabilitas dalam kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja melalui peran ULD. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas sumber daya manusia.
4.	Sukmana, D., Nulhaqim, S. A., & Apsari, N. C. (2023).	Mendeskripsikan tentang pengembangan sumber daya	Fungsi manajemen HRD (sumber daya manusia),	Kualitatif	Pengembangan SDM di YBI melalui program pendidikan dan pelatihan belum berhasil meningkatkan produktivitas	Letak perbedaannya, penelitian Sukmana et al. berfokus pada yayasan sosial sebagai aktor dalam

	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). <i>Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 14(1), 12-21.</i>	manusia melalui program pendidikan dan pelatihan pada organisasi pelayanan sosial bagi penyandang disabilitas	ada 7 (tujuh) Aspek yang perlu dipahami yaitu, seleksi, akuarium, orientasi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan keputusan hubungan kerja, (Kettner, 2013)		kerja secara optimal. Hal ini disebabkan oleh belum dilaksanakannya analisis kebutuhan diklat dan evaluasi yang sistematis. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang lebih matang dan pelaksanaan program pengembangan SDM yang terstruktur untuk meningkatkan kualitas layanan bagi penyandang disabilitas	pemberdayaan difabel, sementara penelitian penulis menitikberatkan pada peran ULD bidang ketenagakerjaan pemerintah daerah dalam mendorong penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.
5.	Muslikhah, I., Herawati, A. R., & Purnaweni, H. (2025). Evaluasi Program Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas Melalui Batik Ciprat Karya Barokah Di Desa Pucung Kabupaten Wonogiri <i>Journal of Public Policy and Management Review, 14(2), 1154-1166.</i>	Memberikan gambaran studi evaluasi dan menjelaskan faktor yang mempengaruhi dalam program pemberdayaan masyarakat disabilitas melalui batik ciprat Karya Barokah	Model evaluasi illuminatif Hanley (1969) yang memiliki 3 tahapan fase, yaitu observasi, tahap inkuiri, dan tahap explanasi.	Kualitatif	Program pemberdayaan disabilitas yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa melalui batik ciprat Karya Barokah masih menghadapi beberapa kendala. Permasalahan yang ditemukan meliputi minimnya jumlah pendamping, belum adanya dasar hukum yang jelas, evaluasi program yang masih terbatas pada lingkup Pemerintah Desa, serta munculnya produk tiruan yang mengatasnamakan batik ciprat Karya Barokah. Faktor yang mendorong keberhasilan program ini antara lain adanya sosialisasi yang membantu menyamakan pemahaman masyarakat serta	Penelitian ini fokus pada pemberdayaan ekonomi kreatif difabel, berbeda dengan penelitian peneliti yang menyoroti penyerapan tenaga kerja formal.

					tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sementara itu, faktor penghambatnya meliputi rendahnya partisipasi masyarakat dan keterbatasan jumlah pendamping dalam pelaksanaan program.	
6.	Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa. <i>Jurnal Inovasi Kebijakan</i>, 2(3), 149-160.	Menganalisis tingkat kapasitas aparatur pemerintah desa pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan.	Teori kapasitas menurut Lesmana 2017, yang terdiri dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan.	Kuantitatif	Aparat desa dianggap cukup, tetapi tidak memadai untuk mendukung operasi pemerintahan desa. Dengan meningkatkan intensitas, perpanjangan waktu, dan material interior, serta penerapan praktik teknis dalam perencanaan pembangunan desa dan pengelolaan keuangan dalam diklat, kapasitas ini dapat diperoleh. Selain meningkatkan sosialisasi UU Desa dan peraturan pelaksanaannya, diperlukan peningkatan pendampingan melalui pelibatan pendamping desa dan lembaga pemerhati desa.	Letak perbedaannya adalah penelitian Aminah & Sutanto berfokus pada aparatur pemerintah desa, sementara penelitian penulis menekankan pada kapasitas penyandang disabilitas dalam memasuki pasar kerja melalui peran ULD KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji kapasitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan.
7.	Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan	Mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dalam	Fungsi manajemen oleh Garson dan Overman	Kualitatif	Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan dengan melakukan fungsi manajemen dan	Letak perbedaannya adalah penelitian Mallarangi & Nawangsari dilakukan di Surabaya dengan menggunakan teori fungsi manajemen, sedangkan penelitian penulis berlokasi di

	Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya.	Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kota Surabaya, dengan penekanan pada kebijakan, SDM, keuangan, informasi, dan hubungan luar.			mematuhi peraturan yang berlaku.	Boyolali dengan menggunakan kerangka capacity building. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji peran Unit Layanan Disabilitas dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.
8.	Setyaningsih, K., & Yuliani, S. (2022). <i>Community Governance</i> dalam Pemberdayaan Masyarakat Penyandang Disabilitas (Studi pada Komunitas Difabel Blora Mustika (DBM)). <i>Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)</i>, 12(3), 291-403.	Mengetahui tentang pemberdayaan masyarakat penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Komunitas Difabel Blora Mustika (DBM) dari sudut pandang <i>community governance</i>	Teori <i>community governance</i> oleh Banner (2002)	Kualitatif	Disebabkan fakta bahwa perempuan penyandang disabilitas lebih sering distigma dibandingkan dengan laki-laki, komunitas dampingan DBM, Perdifa, adalah tempat kegiatan pemberdayaan dilakukan. Untuk setiap tahapan pemberdayaan, elemen modal sosial digunakan oleh Komunitas Difabel Blora Mustika (DBM). Namun, penelitian ini menemukan bahwa anggota DBM masih kurang menyadari pentingnya berorganisasi dan bahwa ada sedikit pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang sulit. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kerja sama dan program pelatihan keterampilan sulit.	Letak perbedaannya adalah penelitian Setyaningsih & Yuliani berfokus pada komunitas Difabel Blora Mustika dengan perspektif <i>community governance</i> , sementara penelitian penulis menekankan pada peran ULD KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI dalam mendukung penyerapan tenaga kerja difabel melalui pengembangan kapasitas.

9.	Lestari, P. D. (2025). <i>CAPACITY BUILDING DALAM PEMBERDAYAAN DISABILITAS NETRA MELALUI REHABILITAS SOSIAL (Studi Di UPT. Rehabilitasi Social Bina Netra Malang)</i>. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).	Menganalisis strategi peningkatan kapasitas dalam pemberdayaan individu tuna netra melalui program rehabilitasi sosial di Pusat Rehabilitasi Sosial Tuna Netra (UPT RSBN) Malang.	3 Dimensi Capacity Building oleh UNDP, yaitu Sumber Daya Manusia, Fisik, dan Teknologi	Kualitatif	Strategi peningkatan kapasitas yang diterapkan di UPT RSBN Malang adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan keterampilan dasar seperti Activity Daily Living (ADL), Literasi Braille (BTB), dan Orientasi Mobilitas (OM). Selain itu, pelatihan kewirausahaan dan keterampilan kerja seperti kerajinan tangan dan terapi pijat juga diintegrasikan ke dalam program untuk memperluas kesempatan ekonomi. Fasilitas pendukung yang ramah bagi penyandang disabilitas seperti ruang kelas, area pelatihan keterampilan, jalur mobilitas, dan layanan kesehatan semakin meningkatkan efektivitas rehabilitasi sosial. Program rehabilitasi ini dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan Kelas Persiapan, Kelas Dasar, dan Kelas Vokasi untuk memastikan peserta memperoleh keterampilan secara progresif dan berkelanjutan.	Letak perbedaannya adalah penelitian Lestari menitikberatkan pada rehabilitasi sosial penyandang disabilitas netra di RSBN Malang, sedangkan penelitian penulis berfokus pada penyerapan tenaga kerja melalui peran ULD KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI di Boyolali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan teori capacity building untuk menganalisis strategi peningkatan kapasitas difabel.
10.	Ryan, M., Fathi, N., Phoenix, M., Granlund, M.,	Memetakan luas dan sifat literatur tentang pengembangan	Konsep <i>capacity building</i> dalam	<i>Scoping review</i> dengan analisis literatur akademik	Hasil penelitian menemukan lima prinsip utama: (1) partisipasi aktif pemuda	Letak perbedaannya adalah penelitian Ryan et al. berupa <i>scoping review</i> literatur

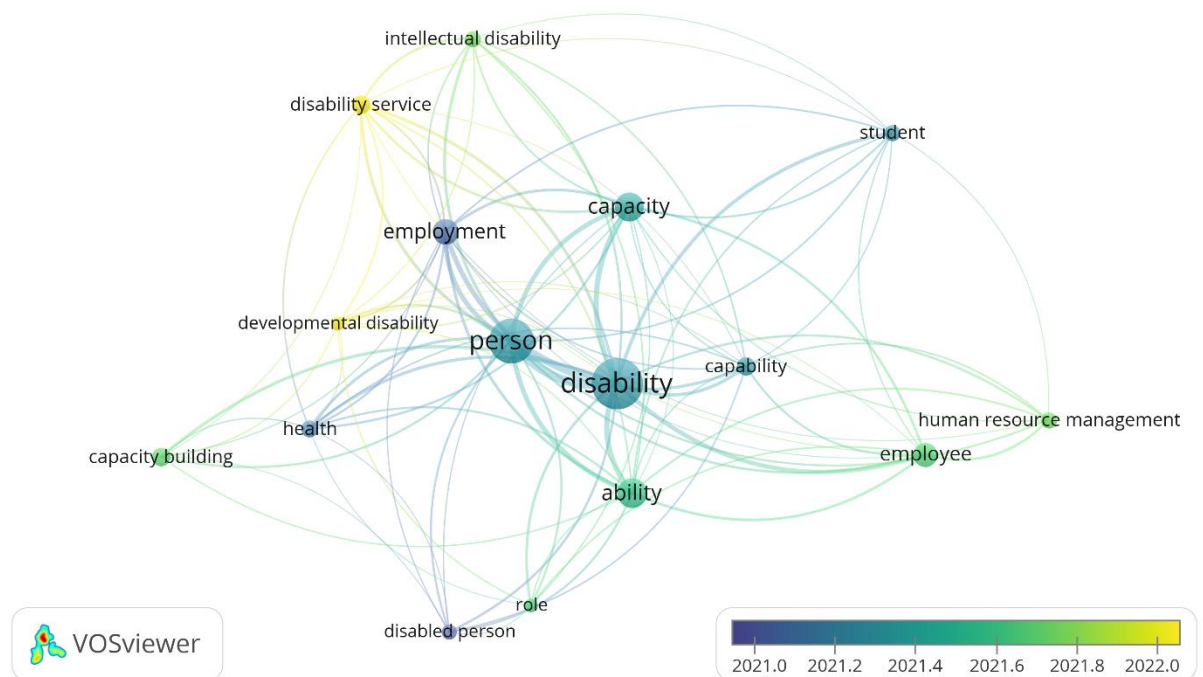
	Graham, F., & Anaby, D. (2025). Capacity building for youth with disabilities: principles and key ingredients identified through a scoping review. <i>Disability and rehabilitation</i>, 1-25.	kapasitas di bidang rehabilitasi untuk pemuda usia transisi penyandang disabilitas (12-30 tahun) dan Menjelaskan bagaimana pengembangan kapasitas dikonseptualisasikan dan mengidentifikasi prinsip-prinsip dan bahan-bahan utama yang mendukung konsep ini.	konteks disabilitas yang menekankan pemberdayaan individu, partisipasi sosial, serta penguatan dukungan lintas level (individu, organisasi, komunitas).	dan praktik program <i>capacity building</i> yang relevan untuk pemuda disabilitas; menggunakan kerangka analisis Arksey & O'Malley untuk memetakan prinsip dan strategi utama.	disabilitas, (2) pendekatan berbasis kekuatan (<i>strength-based approach</i>), (3) kolaborasi multi-level (keluarga, sekolah, komunitas, lembaga), (4) aksesibilitas sumber daya, dan (5) keberlanjutan program. Elemen kunci yang diidentifikasi mencakup pelatihan keterampilan, dukungan sebaya, kebijakan inklusif, serta keterlibatan <i>stakeholders</i>.	internasional dengan fokus pada pemuda disabilitas, sedangkan penelitian penulis menitikberatkan pada konteks lokal Boyolali dengan fokus pada penyerapan tenaga kerja formal melalui ULD KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas <i>capacity building</i> bagi penyandang disabilitas.
11.	Proctor, K., Patel, M., Krishna, D., Venkatachalapathy, N., Brien, M., & Langlois, S. (2024). <i>A capacity-building intervention for parents of children with disabilities in rural South India.</i> Research in Developmental Disabilities, 150, 104766.	Menilai dampak intervensi pengembangan kapasitas orang tua anak dengan disabilitas perkembangan di pedesaan India Selatan terhadap pemberdayaan orang tua, dukungan sebaya, inklusi sosial, berbagi pengetahuan, dan keterampilan advokasi, serta faktor-faktor yang	Teori inklusi sosial (Simplican et al., 2015) yang memandang hubungan interpersonal, organisasi, komunitas, dan sosial-politik sebagai komponen inti kualitas hidup, serta pentingnya mengukur inklusi sosial dan intervensi	Kualitatif dengan metode <i>focus group</i> pada 37 orang tua dari 17 kelompok orang tua, dilakukan 6 bulan setelah intervensi dimulai; analisis tematik hibrida (deduktif dan induktif).	Intervensi kelompok orang tua meningkatkan dukungan sebaya, rasa inklusi sosial dalam kelompok, pengetahuan tentang sumber daya, dan keterampilan advokasi. Orang tua melaporkan peningkatan rasa percaya diri, pemanfaatan sumber daya baru, dan dukungan emosional. Namun, inklusi sosial di masyarakat luas belum tercapai; disarankan pelibatan komunitas yang lebih luas dan pendampingan jangka panjang untuk memperkuat advokasi.	etak perbedaannya adalah penelitian Proctor et al. menitikberatkan pada intervensi untuk orang tua anak disabilitas di India, sedangkan penelitian penulis menekankan pada kapasitas penyandang disabilitas usia kerja di Boyolali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menekankan pentingnya <i>capacity building</i> dalam mendukung penyandang disabilitas.

		memengaruhi hasil tersebut.	pada berbagai level.			
12.	Ridge, L. J., Klar, R. T., Witkoski Stimpfel, A., & Squires, A. (2018). <i>The Meaning of "Capacity Building" for the Nurse Workforce in Sub-Saharan Africa: An Integrative Review.</i> Journal of Advanced Nursing, 74(8), 1637–1654.	Mengeksplorasi bagaimana “capacity building” dikonseptualisasikan dan dioperasionalkan dalam konteks tenaga perawat di Sub-Sahara Afrika, serta menilai kesesuaiannya dengan model <i>Dimensions of Capacity</i> Grindle & Hilderbrand (1995).	Teori <i>Capacity Building</i> Grindle & Hilderbrand (1995) yang menekankan dimensi pengembangan SDM, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan; digunakan sebagai kerangka pembanding.	<i>Integrative review</i> dengan pencarian sistematis di PubMed, CINAHL Plus, EMBASE, dan Web of Science; analisis konten konvensional untuk mengidentifikasi tema; membandingkan hasil dengan kerangka teori Grindle & Hilderbrand.	Konsep kapasitas banyak dikaitkan dengan human resources for health (pelatihan pra/pasca lisensi, retensi), manajemen, pengeluaran kesehatan, dan sumber daya fisik. Implementasi umumnya diukur melalui jumlah tenaga kesehatan, pelatihan berkelanjutan, dan penyediaan sumber daya fisik. Ditemukan metrik yang konsisten untuk SDM & pembiayaan, tetapi tidak untuk manajemen dan sumber daya fisik. Hasilnya menunjukkan konsensus informal di lapangan, dan model Grindle & Hilderbrand terbukti relevan untuk konteks perawat di Sub-Sahara Afrika.	Letak perbedaannya adalah penelitian Ridge et al. fokus pada tenaga kesehatan (perawat) di Sub-Sahara Afrika, sedangkan penelitian penulis fokus pada penyandang disabilitas dalam kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja melalui peran ULD KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan kerangka teori capacity building Grindle & Hilderbrand.
13.	Hutami, A. D., Hanani, R., & Rahman, A. Z. (2024). Capacity Building pada POKDARWIS Manggar dalam Pengembangan Desa	Mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis strategi peningkatan kapasitas pemerintah desa Bendosari untuk membangun Kampoeng	Teori <i>Capacity Building</i> Merilee S. Grindle (1997) dengan tiga dimensi: pengembangan SDM, penguatan	Kualitatif deskriptif; lokasi di Desa Bendosari, data primer dari wawancara dengan <i>stakeholders</i>, data sekunder dari	Strategi capacity building dilakukan melalui: (1) peningkatan kapasitas SDM lokal lewat sosialisasi, pendidikan, pembentukan pemandu wisata, dan pemberdayaan; (2) penguatan organisasi melalui perbaikan struktur pemerintahan desa,	Letak perbedaannya adalah penelitian Hutami, Hanani, & Rahman fokus pada kelompok sadar wisata (POKDARWIS) dalam pengembangan desa wisata di Semarang, sedangkan penelitian penulis menitikberatkan pada pengembangan kapasitas

	Wisata Wonolopo Kecamatan Mijen Kota Semarang. <i>Journal of Public Policy and Management Review</i>, 13(3), 627-643.	Ekowisata yang berbasis masyarakat dan dampak yang ditimbulkannya bagi masyarakat.	organisasi, dan reformasi kelembagaan.	dokumen; analisis model interaktif Miles & Huberman (reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan).	peningkatan sarana-prasarana, dan pembinaan organisasi lokal; (3) reformasi kelembagaan lewat perbaikan kebijakan dan kemitraan. Hasilnya, kapasitas masyarakat meningkat, ekonomi lokal berkembang, infrastruktur membaik, dan lapangan kerja bertambah. Faktor penghambat: rendahnya kualitas SDM, keterbatasan dana, dan kurangnya dukungan pemerintah daerah.	penyandang disabilitas dalam penyerapan tenaga kerja melalui ULD di Boyolali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan konsep capacity building untuk melihat strategi pengembangan kapasitas.
--	---	---	---	--	--	--

Adapun untuk menemukan letak kebaharuan dari penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisis bibliometrik dengan bantuan perangkat lunak, yaitu VOSviewer. Peneliti menggunakan kata kunci *Capacity Building, Individuals with Disabilities, Employment, Disability Service Unit, dan Human Resource Development* untuk mengunduh database yang akan digunakan sebagai metadata dalam melakukan analisis. Sumber data tersebut diperoleh melalui aplikasi *Harzing's Publish or Perish* yang bersumber dari *Google Scholar* terdapat 200 jurnal penelitian, yaitu tahun 2020-2025 sebagaimana terlihat pada gambar 1.1.

Gambar 1. 1 Analisis Overlay Visualization VOSviewer



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis di atas, penelitian terdahulu yang terhubung dengan tema disabilitas sebagian besar membahas mengenai hubungan antara penyandang disabilitas dengan kesempatan kerja, kapasitas individu, serta layanan

disabilitas. Namun demikian, fokus penelitian yang secara spesifik menganalisis pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dalam penyerapan tenaga kerja masih terbatas. Beberapa negara telah melakukan penelitian terkait isu ketenagakerjaan penyandang disabilitas, misalnya di Australia, Amerika Serikat, dan negara-negara Eropa, dengan menekankan pada kebijakan ketenagakerjaan inklusif dan peran manajemen sumber daya manusia. Sementara di Indonesia, penelitian mengenai disabilitas umumnya berfokus pada aspek pendidikan, pemberdayaan sosial, serta aksesibilitas layanan, sedangkan yang secara langsung menghubungkan Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan dengan upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja masih jarang dilakukan.

Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dipilih sebagai objek penelitian ini karena lembaga ini memiliki peran strategis sebagai jembatan antara penyandang disabilitas, pemerintah, dan perusahaan dalam mendorong inklusi ketenagakerjaan. Selain itu, ULD juga menjadi wadah dalam memberikan pelatihan, pendampingan, serta fasilitasi kerja yang berorientasi pada peningkatan kapasitas penyandang disabilitas agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai disabilitas dan ketenagakerjaan, pembahasan yang secara mendalam mengaitkan pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dengan kinerja ULD dalam konteks lokal, khususnya di Kabupaten Boyolali, masih sangat terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi dan upaya pengembangan kapasitas penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Unit Layanan Disabilitas bidang ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan letak kebaruan

(*novelty*) dari penelitian ini, karena menghadirkan analisis yang mengintegrasikan aspek pengembangan kapasitas, peluang kerja, dan peran kelembagaan ULD di tingkat daerah.

1.7 Landasan Teori

1.7.1 Administrasi Publik

Menurut Nicholas Henry (2008: 8) administrasi publik adalah kumpulan teori dan praktik yang rumit. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang hubungan pemerintah dengan masyarakat yang diperintahkan dan mendorong kebijakan publik untuk lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Felix A. Nigro dan Lyoyd G. Nigro mengungkapkan Administrasi Publik dalam beberapa definisi sebagai berikut:

- a. Administrasi Publik merupakan bentuk kooperasi kelompok dalam dunia pemerintahan.
- b. Administrasi Publik mencakup lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif dan relasi yang terjadi di antara ketiga lembaga tersebut.
- c. Administrasi publik berperan yang vital dalam proses formulasi kebijaksanaan pemerintah dan karena itu merupakan bagian dari suatu proses politik.
- d. Administrasi Publik berhubungan dengan kelompok privat atau perorangan dalam memberikan pelayanan kepada publik.
- e. Administrasi Publik memiliki perbedaan pendefinisian dengan administrasi swasta dalam beberapa aspek.

Lebih lanjut, Prajudi Atmosudirdjo, mendefinisikan Administrasi Publik sebagai aktualisasi negara yang memerankan peran sebagai organisasi

yang mengejar tujuan kenegaraan. Lebih dari itu, Chandler dan Plano Keban, (2014) memberikan penegasan tentang pengertian administrasi publik, yakni pengorganisasian dan pengoordinasian sumber daya publik yang diarahkan untuk merumuskan, melaksanakan, dan manajemen keputusan dalam proses kebijakan publik. Dalam hal ini, administrasi publik didefinisikan sebagai disiplin ilmu dan seni untuk mengatur dan melaksanakan urusan publik. Administrasi publik adalah bidang ilmu yang bertujuan untuk memecahkan masalah publik dengan memperbaiki dan menyempurnakan organisasi, sumber daya manusia, dan keuangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Administrasi Publik merupakan suatu disiplin ilmu dan atau suatu pola tindakan yang dilakukan oleh lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif untuk mengatur proses kehidupan bernegara, dalam bentuk manajemen publik maupun kebijakan publik melalui serangkaian tahap kebijakan publik.

1.7.2 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma penyelenggaraan pemerintahan mengalami beberapa fase sejak muncul pertama kali. Menurut Chemma dalam Keban (2014: 37), administrasi publik berkembang dalam empat fase: administrasi publik konvensional, administrasi publik modern, administrasi publik baru, dan governance paradigm. Dengan penjelasan berikut, perspektif yang dikemukakan oleh Chemma di atas merupakan bentuk kesimpulan yang menampilkan tanda-tanda perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan dari waktu ke waktu.

- a. *Traditional Public Administration*, berorientasi pada hirarki, kontinuitas, ketidak berpihakan, standarisasi, legal – rational, otoritas, dan profesionalitas.

- b. *Public Management*, berfokus pada prinsip manajemen seperti efisiensi dalam pemakaian sumber daya, efektivitas, fokus pada pelanggan, fokus pada kekuatan pasar, dan fokus pada kepentingan publik. Selain itu, paradigma ini mengusulkan bahwa peran sektor swasta harus lebih besar, sehingga ukuran sektor publik harus diperkecil dan administrasi publik konvensional harus lebih luas.
- c. *New Public Management*, mengutamakan kinerja, fleksibilitas, pemberdayaan, inovasi, dan orientasi hasil. Ini juga mendukung etika profesional dan anggaran serta manajemen berbasis kinerja.
- d. *Governance*, yang didefinisikan sebagai pelaksanaan kekuasaan atau otoritas oleh pemimpin politik untuk kesejahteraan warga negara, adalah proses yang kompleks di mana beberapa sektor masyarakat memegang kekuasaan, memberlakukan, dan menyebarluaskan kebijakan publik, yang berdampak langsung pada masyarakat dan lembaga serta pembangunan ekonomi dan sosial (Tamayo, 2014). Pada dasarnya, "governance" berarti bekerja sama untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Jenis kolaborasi ini melibatkan organisasi masyarakat, warga lokal, sektor publik dan swasta (Gibson, 2011). Dalam mempromosikan pembangunan berpusat kepada rakyat atau pembangunan berpusat kepada rakyat, paradigma ini berfokus pada meningkatkan hubungan antara berbagai pihak.

Penelitian mengenai analisis pengembangan kapasitas penyandang disabilitas mengacu pada pengklasifikasian Chemma, termasuk dalam paradigma administrasi publik ke 4, yaitu *governance*.

1.7.3 Manajemen Publik

Manajemen publik merupakan jantung dari administrasi publik, sebuah disiplin ilmu yang memiliki area tumpang tindih signifikan dengan kebijakan publik, sebagaimana diungkapkan oleh Overman, et al. (1991:11) dan Ott, Hyde, dan Shafriz (dalam Keban, 2019:109). Pada intinya, manajemen merujuk pada suatu cara atau proses yang dirancang untuk mencapai tujuan yang diinginkan pengguna, dengan fokus pada pemanfaatan sumber daya

secara efektif dan efisien (Abdurrahman, 2018:8). Dalam konteks ini, manajemen publik didefinisikan sebagai kajian tentang organisasi yang mengintegrasikan fungsi-fungsi dasar manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling), yang melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya mulai dari sumber daya manusia, informasi, keuangan, politik, hingga fisik (Keban, 2019:109).

Lebih lanjut, George Terry (dalam Syafiie, 2006:490) dan Shafritz dan Russel (dalam Keban, 2008:93; 2019) menguatkan bahwa manajemen publik adalah upaya terorganisir oleh individu atau kelompok dalam menjalankan sebuah organisasi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini secara khusus mencurahkan perhatian pada operasi internal dan pelaksanaan program-program pemerintah. Sebagai studi interdisipliner, manajemen publik menggabungkan aspek-aspek umum organisasi dengan fungsi-fungsi manajerial inti, yang semuanya diarahkan pada pengelolaan sumber daya oleh para manajer publik di lembaga-lembaga pemerintah.

Dalam instansi pemerintah, terutama yang bertanggung jawab pada pelayanan publik, manajemen yang efektif dan efisien sangat esensial untuk memastikan proses pelayanan berjalan optimal dan mencapai tujuan utamanya: kepuasan masyarakat. Handoko (dalam Firdausijah dkk, 2023) menegaskan bahwa manajemen melibatkan proses menyeluruh mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan terhadap upaya anggota organisasi dan pemanfaatan sumber daya demi tercapainya tujuan. Hal ini

berbeda dengan administrasi yang lebih berfokus pada mengikuti instruksi, sementara manajemen menekankan pada pencapaian hasil.

Pada dasarnya, sektor publik adalah domain pemerintah sebagai representasi negara dalam memproduksi, mendistribusikan, dan mengalokasikan sumber daya vital bagi masyarakat (Firdausijah dkk, 2023), meliputi bidang seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Oleh karena itu, manajemen publik merupakan kegiatan krusial dalam mengatur dan mengelola sumber daya yang ada, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, demi mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk menyejahterakan masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup melalui pengelolaan sektor publik yang optimal, di mana manajemen publik dan kebijakan publik saling berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan tersebut.

1.7.4 Konsep Pengembangan Kapasitas

Kapasitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan kapasitas merujuk pada peningkatan kemampuan organisasi sektor publik, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan organisasi lain, untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai. Sejalan dengan hal itu, kapasitas juga didefinisikan oleh Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2008) sebagai proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, dan masyarakat dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang berkelanjutan. Sementara itu, United Nations Development Programme

(UNDP, 2008) memaknai kapasitas sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu, lembaga, atau masyarakat dalam menjalankan fungsi-fungsinya, memecahkan masalah, serta merancang dan mewujudkan tujuan berkelanjutan. Morgan (dalam Lusthaus Charles 1999), mendeskripsikan kapasitas secara lebih luas sebagai kombinasi dari kemampuan, pemahaman, keterampilan, sikap, nilai, perilaku, motivasi, dan relasi beserta kondisi yang memungkinkan individu atau kelompok menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Ia juga menekankan bahwa aspek-aspek penting dalam pengembangan kapasitas meliputi kesadaran, keterampilan, pengetahuan, motivasi, komitmen, dan rasa kepercayaan diri.

a. Pengertian Pengembangan Kapasitas

Menurut beberapa ahli, pengembangan kapasitas dapat didefinisikan sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, yang mengisyaratkan suatu prakarsa untuk meningkatkan kemampuan yang sudah ada. Namun, beberapa ahli lebih suka menggambarkan pembangunan kapasitas sebagai proses kreatif untuk membangun kemampuan yang belum nampak (yang belum ada). Oleh karena itu, tujuan dari pembangunan kapasitas atau peningkatan kapasitas adalah untuk menghasilkan berbagai strategi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsifitas kinerja organisasi.

Menurut Merilee S. Grindle (dalam Sudirman, 2018):

”Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.” (pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsibilitas kinerja pemerintah).

Untuk mencapai suatu tujuan, efisiensi membutuhkan waktu dan sumber daya yang diperlukan, efektivitas adalah kesesuaian usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan responsibilitas adalah bagaimana menghubungkan kebutuhan dan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengertian lain mengenai pengembangan kapasitas juga dikemukakan oleh Brown (2001:25) sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Pada umumnya, konsep pengembangan kapasitas berfokus pada wilayah individu, kelompok organisasi, dan sistem. Proses yang terus menerus dalam pola pengembangannya menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas selalu berubah dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya.

Katty Sensions (dalam Astiwi 2018) memberikan definisi tambahan tentang pengembangan kapasitas. Menurutnya, Pembangunan kapasitas biasanya dipahami sebagai alat untuk membantu pemerintah, komunitas, dan individu-individu dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Program pembangunan kapasitas, dapat didesain untuk memperkuat kemampuan partisipan dalam mengevaluasi pilihan kebijakan dan implementasi kebijakan secara efektif, termasuk pendidikan dan pelatihan, lembaga dan reformasi kebijakan, begitu juga pengetahuan, teknologi, dan membantu perekonomian.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Morison (2001 :42) (dalam Sudirman, 2018), mendefinisikan kapasitas sebagai suatu proses atau

serangkaian aktivitas untuk melakukan sesuatu perubahan baik pada level di dalam individu, kelompok, organisasi, dan sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Selanjutnya Capacity Building (Pengembangan Kapasitas) menurut Soeprapto (2006:11), yakni:

- 1) Pengembangan kapasitas bukanlah produk, melainkan sebuah proses.
- 2) Pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multitingkatan meliputi individu, grup, organisasi dan sistem.
- 3) Pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.
- 4) Pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai actionable learning dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses-proses pembelajaran yang saling berkaitan, akumulasi benturan yang menambah prospek untuk individu dan organisasi agar secara terus menerus beradaptasi atas perubahan.

Sedangkan Milen dalam (Sudirman, 2018) melihat capacity building sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau system tertentu pada suatu waktu tertentu. Pengembangan kapasitas dapat juga didefinisikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, dan juga masyarakat untuk (i) menganalisa lingkungan mereka, (ii) mengenali masalah-masalah, kepentingan-kepentingan, dan kesempatan-kesempatan, (iii) merumuskan strategi-strategi untuk menyelesaikan masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan tersebut di atas

serta untuk meraih kesempatan-kesempatan yang relevan, (iv) merancang sebuah rencana untuk program-program, dan (v) memanfaatkan secara efektif sumber-sumber dasar yang mendukung pelaksanaannya, memantau dan mengevaluasi rencana program-program, serta (vi) menggunakan arus balik untuk mempelajari pelajaran-pelajaran (ACBF, 2001).

Berdasarkan pemaparan mengenai definisi pengembangan kapasitas diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan kapasitas secara umum merupakan suatu proses upaya dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga mampu mempertahankan diri/profesinya di tengah perubahan yang terjadi secara terus menerus. Pengembangan kapasitas di dalamnya meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan.

b. Tujuan Pengembangan Kapasitas

Pembelajaran adalah tujuan dari pengembangan kapasitas, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan, menurut Morrison (2001: 23), yang menyatakan bahwa: "Learning is a process, which flows from the need to make sense out of experience, reduce the unknown and uncertain dimensions of life, and build the competencies required to adapt to change."

Menurut pendapat ahli di atas, penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tujuan pengembangan kapasitas dapat dibagi menjadi dua bagian:

1) Secara luas dikaitkan dengan mewujudkan keberlanjutan (keberlanjutan) suatu sistem; dan 2) secara khusus ditujukan untuk mencapai peningkatan kinerja berdasarkan faktor-faktor berikut:

- (a) Efisiensi dalam hal waktu (waktu) dan sumber daya (sumber daya) yang dibutuhkan untuk mencapai outcome;
- (b) Efektifitas, yaitu seberapa pantas upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan; dan
- (c) Responsifitas, yaitu bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut.
- (d) Pembelajaran yang berkaitan dengan hasil individu, kelompok, organisasi, dan sistem.

c. Karakteristik Pengembangan Kapasitas

Kapasitas terlihat pada cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kapasitas adalah atribut atau fitur yang digunakan untuk membedakan antara individu yang unggul dan rata-rata, atau antara individu yang berperilaku efektif dan tidak efektif. karakteristik kapasitas bagi organisasi dapat membantu dalam proses rekrutmen, seleksi, penentuan kompensasi, pengembangan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja. Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53), ada lima (lima) sifat kapasitas: 1. Motif (motive); 2. Sifat (traits); 3. Konsep diri (self-concept); 4. Pengetahuan (knowledge); 5. Keterampilan (skill). Berikut ini adalah penjelasan tentang karakteristik kapasitas Spencer & Spencer:

- 1) Motif (motive), adalah hal-hal yang seseorang pikirkan atau inginkan secara teratur yang mendorong tindakan. Motif akan mendorong perilaku seseorang ke arah tindakan atau tujuan tertentu.

- 2) Sifat (traits), adalah sifat fisik dan reaksi yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai-nilai ini mencakup nilai-nilai yang dijunjung tinggi seseorang dan sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan, dan diwujudkan dalam kehidupan atau pekerjaan mereka.
- 4) Pengetahuan (knowledge), adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang bidang tertentu. Pengetahuan berasal dari telaah (study, learning), pengalaman (experience), dan intuisi. Pengetahuan didefinisikan sebagai kemampuan untuk belajar untuk menyelesaikan tugas tertentu. Informasi, pengalaman, dan sikap seseorang dihubungkan dengan data dalam belajar.
- 5) Keterampilan (skill), adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu secara fisik dan mental. Pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh organisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual adalah contoh kapasitas mental atau kognitif.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kapasitas, adalah sebagai berikut: 1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Sikap (attitude). Komponen kapasitas sumber daya manusia tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (knowledge) adalah ilmu atau informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

terkait dengan bidang yang digelutinya. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup meningkatkan produktivitas organisasi.

- 2) Keterampilan (skill) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan cara yang optimal dan efektif. Keterampilan bekerja sama, misalnya, serta kemampuan untuk memahami dan mendorong orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Karena keterampilan ini berfungsi untuk berkomunikasi, memotivasi, dan mendelegasi, sangat penting bagi karyawan yang sudah berpengalaman. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal lain yang perlu diperhatikan adalah sikap dan perilaku pegawai.
- 3) Sikap (attitude) adalah cara seseorang pegawai berperilaku ketika mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan perusahaan. Jika karyawan memiliki sifat yang mendukung pencapaian organisasi, mereka akan secara otomatis melakukan pekerjaan terbaik mereka.

1.7.5 Dimensi dan Fokus Pengembangan Kapasitas

CIDA, 1996 (dalam Lusthaus Charles 1999) menyatakan Pengembangan kapasitas adalah suatu proses di mana individu, kelompok, lembaga, organisasi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengidentifikasi dan menghadapi tantangan pembangunan secara berkelanjutan. Pengembangan kapasitas bertujuan untuk memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta memahami dan memenuhi kebutuhan sehingga dapat menghasilkan hasil kinerja pelaksanaan yang sesuai dengan tugas serta fungsinya. Dengan demikian, pengembangan kapasitas mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan, dan masyarakat

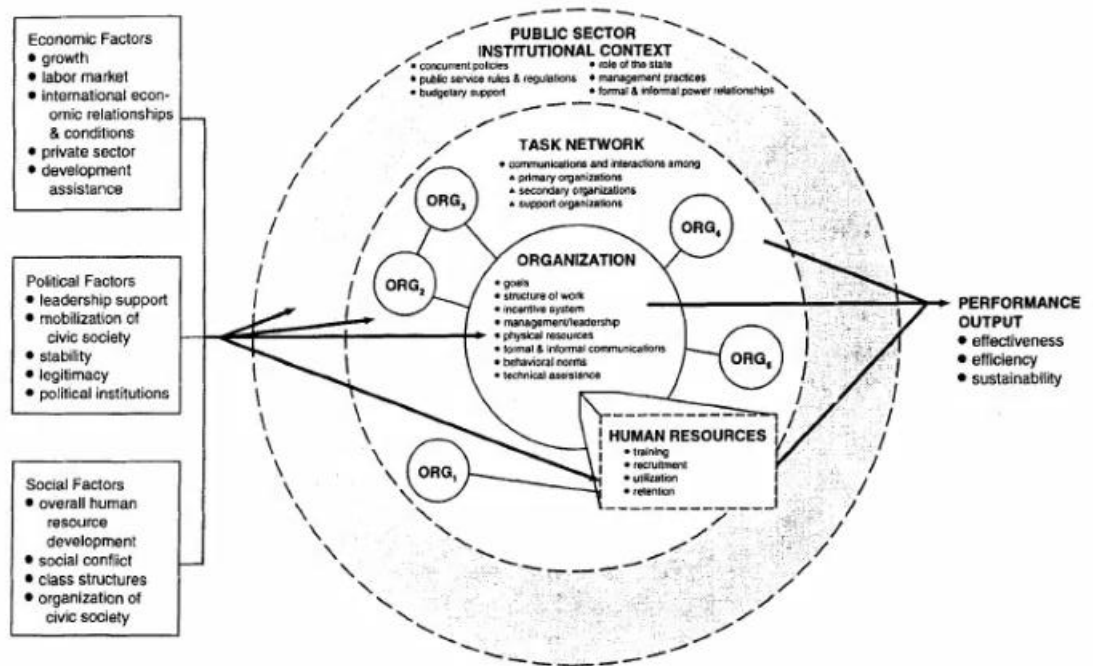
mengembangkan kemampuannya baik secara individual maupun kolektif untuk melaksanakan fungsi mereka, menyelesaikan masalah mereka, mencapai tujuan-tujuan mereka secara mandiri.

Menurut Fiszbein, 1997 (dalam Haryono, D., & Nasir, N. 2021), secara konsep umum pengembangan kapasitas dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. Adapun pengembangan kapasitas difokuskan pada beberapa hal, yaitu (1) kemampuan tenaga kerja (*labor*); (2) kemampuan teknologi dalam wujud organisasi atau kelembagaan; dan (3) kemampuan “*capital*” seperti sumber daya, sarana dan infrastruktur.

Selain itu, pengembangan kapasitas harus difokuskan pada aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan organisasi. World Bank dalam Edralin (1997) menekankan fokus kajian pengembangan kapasitas kedalam 5 dimensi, yaitu:

- a. Pengembangan sumber daya manusia; training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
- b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen.
- c. Jaringan kerja (*network*), berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi *network*, serta interaksi formal dan informal,
- d. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang (*legislation*) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi *development tasks*, serta dukungan keuangan dan anggaran.
- e. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Gambar 1. 2 Dimensi Kapasitas



Sumber: Grindle, M. S., & Hilderbrand, M. E. (1995; 441-463).

Merilee S. Grindle dan Mary E. Hilderbrand memperkenalkan konsep pengembangan kapasitas dalam artikelnya *Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What Can Be Done?* (1995). Grindle & Hilderbrand (1995; 445) menyatakan bahwa “The concept of public service capacity can be understood as the combination of both professional knowledge and delivery system with the ability to perform appropriate tasks effectively, efficiently, and sustainably”. Konsep kapasitas pelayanan publik dapat dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan profesional dan sistem penyampaian dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Grindle & Hilderbrand (1995; 445) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Selanjutnya, pembangunan kapasitas mengacu pada peningkatan kemampuan organisasi sektor publik, baik secara individu maupun bekerja sama dengan organisasi lain, untuk melaksanakan tugas-tugas

yang sesuai. Definisi mereka berada di antara pandangan terluas yang menyamakan kapasitas dengan pembangunan dan perspektif tersempit yang menyamakan kapasitas dengan pelatihan sumber daya manusia. (Morgan, 1993; Cohen 1993). Grindle & Hilderbrand (1995), menekankan bahwa pengembangan kapasitas merupakan proses meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem agar dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Artinya, pengembangan kapasitas bukan sekedar pelatihan teknis, tetapi mencakup penguatan kelembagaan dan regulasi yang lebih luas.

Dalam pengembangan kapasitas organisasi publik (pemerintahan) dijelaskan Hilderbrand dan Grindle *"as organization capacity development refers to the structure, processes and resources of theories organization, and management styles that should be carried out by members of the organization"*. "Pengembangan kapasitas organisasi mengacu pada struktur, proses, dan sumber daya teori organisasi, serta gaya manajemen yang harus dilakukan oleh anggota organisasi." (Grindle & Hilderbrand, 1997)

Hilderbrand dan Grindle (1997:31) menjelaskan tiga level dalam pengembangan kapasitas organisasi sebagai berikut: *"The capacity in organizational level is concentrated on the organization's performance and culture determining the development of resources. At the individual level, identification of capacity focuses on the local human resource management such as recruitment system, Effectiveness of training to increase knowledge of personnel, skill and competencies of local public servants in creating good plans and national budgets. At the system level, the capacity itself works at regulatory or policy framework. This level is addressed on the support of national policy and regulation in ensuring the development of human resources (individual aspect) and organizational performance to formulate a good plan and rational budget. Inconducive situation in the system level will impede the ability of bureaucracy to perform well"*. "Kapasitas di tingkat organisasi terfokus pada kinerja dan budaya organisasi yang menentukan pengembangan sumber daya. Di tingkat individu, identifikasi kapasitas berfokus pada manajemen sumber daya manusia lokal seperti sistem rekrutmen, efektivitas

pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan personel, keterampilan dan kompetensi pegawai negeri sipil lokal dalam membuat rencana yang baik dan anggaran nasional. Di tingkat sistem, kapasitas itu sendiri bekerja pada kerangka peraturan atau kebijakan. Tingkat ini ditujukan pada dukungan kebijakan dan peraturan nasional dalam memastikan pengembangan sumber daya manusia (aspek individu) dan kinerja organisasi untuk merumuskan rencana yang baik dan anggaran yang rasional. Situasi yang tidak kondusif di tingkat sistem akan menghambat kemampuan birokrasi untuk berkinerja baik.”

Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995; 441-463), kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dapat diidentifikasi melalui lima dimensi sebagai berikut:

- a. *The action environment* atau lingkungan aksi merupakan dimensi kritis dalam membatasi atau memfasilitasi kemampuan pemerintah untuk melaksanakan tugas pembangunan. Tugas pembangunan dilakukan dalam lingkungan yang kompleks, sebuah fakta yang sering diakui tetapi sering diabaikan dalam desain intervensi pengembangan kapasitas. Lingkungan aksi terkait dengan ekonomi, politik, dan sosial dimana organisasi tersebut beraksi/beroperasi
- b. Sektor ekonomi, politik, dan sosial di mana pemerintah beroperasi. Kondisi lingkungan, tindakan seperti tingkat dan struktur pertumbuhan ekonomi, derajat stabilitas politik dan legitimasi pemerintah, dan profil sumber daya manusia sebuah negara dapat sangat memengaruhi kinerja tugas pembangunan.
- c. *Public sector institutional context* atau konteks institusional sektor publik. Pemerintah di bidang sumber daya keuangan harus melakukan apa yang harus dilakukan, termasuk tanggung jawab pemerintah untuk proyek pembangunan, kebijakan bersama, dan struktur pengaruh formal dan informal yang memengaruhi operasi sektor publik. Ini mencakup elemen aturan dan prosedur yang ditetapkan untuk operasional pemerintah dan pegawai publik. Konteks ini dapat membuat penyelesaian tugas tertentu mendesak atau lebih mudah.

- d. *Task network dimension* atau dimensi jaringan tugas, merujuk pada organisasi lain yang terkait dalam melaksanakan tugas dan kepentingan. Sejauh mana jaringan mampu mendorong komunikasi dan koordinasi serta sejauh mana anggota organisasi dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif memengaruhi kinerja. Jaringan dapat berasal dari organisasi-organisasi di sektor publik maupun swasta, termasuk LSM dan organisasi sektor swasta. Untuk menyelesaikan tugas, organisasi primer memainkan peran penting; organisasi sekunder membantu organisasi primer; dan organisasi pendukung menyediakan layanan dan bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- e. *Organizational dimension* atau dimensi organisasi. Sehubungan dengan penentuan tujuan organisasi, struktur, proses, sumber daya, dan gaya manajemen yang akan mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuan tersebut, menyusun struktur kerja, menentukan hubungan kekuasaan, dan memberikan struktur insentif. Faktor-faktor ini menjalankan dan mendesak kinerja karena mempengaruhi output organisasi dan perilaku karyawannya.
- f. *Human resources dimension* atau dimensi sumber daya manusia. Proses memanfaatkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta hubungannya dengan kapasitas orang-orang tersebut. Di sisi lain, dimensi ini berfokus pada kemampuan manajerial, profesional, dan teknis, serta bagaimana jenjang karir dan pelatihan memengaruhi kinerja keseluruhan pada setiap tugas yang diberikan.

Kelima dimensi tersebut disajikan secara skematis pada Gambar 1.2 sebagaimana diindikasikan bahwa dimensi-dimensi kapasitas ini bersifat interaktif dan dinamis.

Menurut Grindle (1997), kapasitas sektor publik merupakan konstruksi multi-dimensional yang meliputi kemampuan individu, organisasi, dan konteks institusional/nasional yang lebih luas. Interaksi antara ketiga tingkatan inilah yang menentukan kinerja layanan publik. Peningkatan kemampuan individu

tanpa pembenahan organisasi dan sistem institusional cenderung tidak berujung pada perbaikan kinerja yang berkelanjutan.

Selanjutnya, Grindle dan Hilderbrand, 1995 (dalam Ilato 2017) mengartikan pengembangan kapasitas sebagai proses meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem agar dapat melaksanakan fungsi fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Mengikuti pengertian tersebut, maka pengembangan kapasitas dapat dianalisis dari tiga level, yaitu: (1) level sistem; (2) level organisasi; dan (3) level individu, yang ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya.

a. Level Sistem

Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995), level sistem berkaitan dengan konteks kelembagaan yang memengaruhi bagaimana organisasi dan individu menjalankan fungsinya. Pada level ini, kapasitas sistem dipahami sebagai *enabling environment*, yaitu kemampuan sistem pemerintahan dalam menyediakan aturan main, dukungan politik, norma birokrasi yang memungkinkan organisasi bekerja secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, Hilderbrand dan Grindle (1997:31) menyatakan di level sistem, kapasitas itu sendiri bekerja pada kerangka peraturan atau kebijakan. Level ini ditujukan pada dukungan kebijakan dan peraturan nasional dalam memastikan pengembangan sumber daya manusia (aspek individu) dan kinerja organisasi untuk merumuskan rencana yang baik dan anggaran yang rasional.

Pengembangan kapasitas pada dimensi sistem terkait dengan reformasi kelembagaan atau sistem. Di antaranya adalah melakukan perubahan “aturan

main” dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani (Haryono, D., & Nasir, N. 2021). Artinya, pengembangan kapasitas pada tingkat sistem merujuk pada intervensi terhadap kerangka kebijakan, regulasi, dan pengaturan kelembagaan yang membentuk lingkungan eksternal organisasi. Selanjutnya berkaitan dengan kelembagaan, menurut Nugroho (2010:118) menyatakan bahwa: “Kelembagaan diartikan sebagai aturan main, norma-norma, larangan-larangan, kontrak kebijakan dan peraturan perundangan yang mengatur dan mengendalikan perilaku individu dalam masyarakat atau organisasi untuk mengurangi ketidak pastian dalam mengontrol lingkungannya serta menghambat munculnya perilaku oportunistik dan saling merugikan sehingga perilaku manusia dalam memaksimalkan kesejahteraan individualnya lebih dapat diprediksi”.

Sistem yang memiliki kapasitas baik akan menciptakan iklim kondusif bagi organisasi dan aparatur untuk menjalankan tugasnya, sedangkan situasi yang tidak kondusif di tingkat sistem akan menghambat kemampuan birokrasi untuk berkinerja baik (Hilderbrand dan Grindle, 1997:31). Dengan demikian, pengembangan kapasitas pada level sistem menekankan pentingnya perbaikan kebijakan dan regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan program dan aktivitas organisasi.

b. Level Organisasi

Pengembangan kapasitas pada tingkat organisasi berfokus pada kemampuan institusi dalam mengelola struktur, sumber daya, proses

pengambilan keputusan, serta mekanisme kerja agar dapat menjalankan fungsi secara optimal. Grindle dan Hilderbrand (1995) menekankan bahwa kapasitas organisasi ditentukan oleh sejauh mana lembaga mampu membangun struktur yang jelas, prosedur kerja yang efektif, serta hubungan dan koordinasi yang sinergis dengan aktor lain dalam sistem.

Lebih lanjut Hilderbrand dan Grindle (1997:46) menyebutkan "*is that the capacity of institution affected by the objective, how the task, how authority is defined, and how incentives are provided*". Kapasitas suatu institusi dipengaruhi oleh tujuan, bagaimana tugas tersebut, bagaimana wewenang didefinisikan, dan bagaimana insentif diberikan. Kapasitas di tingkat organisasi terfokus pada kinerja dan budaya organisasi yang menentukan pengembangan sumber daya (Hilderbrand dan Grindle, 1997:31). Pernyataan tersebut mengemukakan pandangan bahwa pengembangan kapasitas organisasi mengacu pada struktur, proses dan sumber teori organisasi, serta gaya manajemen yang harus dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, kapasitas institusi dipengaruhi oleh tujuan, bagaimana tugas, bagaimana kewenangan didefinisikan, dan bagaimana insentif diberikan artinya harus memiliki keseimbangan dalam segala aspek

Pada level ini, organisasi dipahami sebagai entitas yang memiliki unsur perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software). Perangkat keras mencakup struktur organisasi, infrastruktur, dan dukungan anggaran, sedangkan perangkat lunak meliputi budaya organisasi, prosedur kerja, sistem informasi, dan pola koordinasi. Pengembangan kapasitas organisasi bertujuan

menciptakan tata kelola internal yang mampu mendukung kinerja aparatur serta memperkuat peran organisasi dalam mencapai tujuan kebijakan.

c. Level individu

Pengembangan kapasitas individu adalah menyangkut kapasitas atau kemampuan individu sebagai tenaga kerja dan hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasinya. Pada tingkat individu menitikberatkan pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia tenaga kerja, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995), individu merupakan fondasi utama dalam pengembangan kapasitas karena keberhasilan organisasi dan sistem sangat bergantung pada kemampuan personal para pelaksana kebijakan. Individu yang memiliki kapasitas memadai akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan profesional, terutama dalam konteks pelayanan publik.

Selanjutnya menurut Hilderbrand dan Grindle (1997:31), di tingkat individu, identifikasi kapasitas berfokus pada manajemen sumber daya manusia lokal seperti sistem rekrutmen, efektivitas pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan personel, keterampilan dan kompetensi pegawai negeri sipil lokal dalam membuat rencana yang baik dan anggaran nasional.

Dalam konteks pengembangan kapasitas, peningkatan kemampuan individu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk menjembatani kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan aktual aparatur. Namun demikian, Grindle dan Hilderbrand menegaskan bahwa pengembangan kapasitas individu tidak dapat berdiri sendiri, karena individu

bekerja dalam kerangka organisasi dan sistem yang turut memengaruhi kinerjanya.

Di bawah ini merupakan matriks pengembangan kapasitas organisasi publik menurut berbagai teori (Herdirat:2017)

Tabel 1.9 Matriks Pengembangan Kapasitas Organisasi Publik

Level	Grindle & Hilderbrand	Grindle	Franks	Fokus pengembangan kapasitas
Individu	Tenaga kerja	- <i>Training and specific skill</i> - Pengadaan atau penyediaan personal yang professional - Merekrut dan mempertahankan staf yang kompeten - Memperhatikan struktur kompensasi yang efektif	- Pengetahuan, keterampilan dari sikap individu - <i>Expanding skill, increasing, knowledge, skill transfer, and improving attitude</i>	Pengembangan kapasitas SDM
Organisasi (Struktur)	- Organisasi struktur, proses, sumber daya, dan gaya manajemen - Tugas pokok dan fungsi unit organisasi	Struktur mikro untuk meningkatkan kinerja, tugas, dan fungsi tertentu, melalui penataan insentif, pemanfaatan personal yang ada,	Pengembangan kapasitas sistem manajerial, <i>improvement and administrative procedure</i>	Pengembangan kapasitas organisasi

	yang menyelesaikan tugas	kepemimpinan, komunikasi struktur manajerial			
Sistem	Kegiatan lingkungan ekonomi, strategi organisasi dan sosial	Struktur perubahan main, mekanisme, akuntabilitas, kerangka sistem	makro, aturan mekanisme, regulasi	Institutional development, penciptaan lingkungan yang mendukung, dengan kerangka hukum dan kebijakan	Reformasi kelembagaan

Sumber: Herdirat, 2017 (dalam Haryono, D., & Nasir, N. 2021)

Berdasarkan berbagai pandangan teoritis mengenai pengembangan kapasitas yang dikemukakan oleh CIDA (1996), Fiszbein (1997), World Bank, serta Grindle dan Hilderbrand (1995; 1997), dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses multidimensional dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem agar mampu melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Pengembangan kapasitas tidak hanya dipahami sebagai peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan, tetapi juga mencakup penguatan kelembagaan, pengaturan organisasi, serta pembenahan lingkungan kebijakan yang membentuk kinerja pelayanan publik.

Pengembangan kapasitas dianalisis melalui tiga level utama menurut Grindle dan Hilderbrand (1995) yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pertama, pada level sistem, pengembangan kapasitas berkaitan dengan kerangka kebijakan, aturan main, serta dukungan politik dan anggaran yang menciptakan *enabling environment* bagi organisasi dan individu. Sistem

yang kondusif akan memfasilitasi pelaksanaan tugas organisasi, sedangkan sistem yang lemah atau tidak konsisten justru menjadi hambatan bagi kinerja birokrasi dan pencapaian tujuan kebijakan.

Kedua, pada level organisasi, pengembangan kapasitas berfokus pada kemampuan institusi dalam mengelola struktur, pengambilan keputusan, sumber daya, serta mekanisme kerja. Kapasitas organisasi ditentukan oleh kejelasan tujuan, pembagian tugas dan wewenang, mekanisme koordinasi, ketersediaan sumber daya, serta budaya organisasi yang mendukung kinerja. Organisasi yang memiliki kapasitas memadai akan mampu menjalankan peran dan fungsinya secara optimal dalam mencapai sasaran kebijakan.

Ketiga, pada level individu, pengembangan kapasitas diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap aparatur maupun pelaksana kebijakan. Peningkatan kapasitas individu dilakukan melalui sistem rekrutmen yang tepat, pelatihan yang efektif, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Individu yang memiliki kapasitas memadai menjadi fondasi utama keberhasilan organisasi dan sistem dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Dengan demikian, pengembangan kapasitas sektor publik merupakan konstruksi yang bersifat integratif, di mana keberhasilan peningkatan kapasitas individu sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi dan sistem yang melingkupinya. Interaksi antara ketiga level tersebut menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya kinerja pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

1.7.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kapasitas

Menurut Ratnasari (2013), pengembangan kapasitas daerah dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang kuat serta komitmen bersama dari berbagai pihak. Di sisi lain, ketidakkonsistenan dalam regulasi menjadi salah satu faktor penghambat. Dalam analisisnya terhadap sejumlah penelitian terdahulu, Ratnasari mengidentifikasi lima faktor utama yang memengaruhi pembangunan kapasitas, yaitu: adanya komitmen bersama, kepemimpinan yang kondusif, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan, serta peningkatan pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.

Dalam sebuah artikel, Soeprapto (2003, h.12) menyatakan bahwa lima (lima) hal utama yang mempengaruhi pembangunan kapasitas adalah komitmen bersama, kepemimpinan, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan, dan menentukan kekuatan dan kelemahan individu.

a. Komitmen Bersama

Sejauh mana pengembangan kapasitas dapat dilaksanakan dan disukseskan sangat bergantung pada *Collective commitments* atau komitmen bersama dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi. Program peningkatan kapasitas kelembagaan berhasil jika semua pemangku kepentingan organisasi berpartisipasi dalam komitmen bersama. Karena komitmen bersama akan menjadi dasar dari seluruh rancangan operasi yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi, komitmen ini harus terus dikembangkan dan dipelihara dengan baik. Program pengembangan kapasitas tidak dapat berhasil jika tidak ada komitmen dari pimpinan tingkat atas, menengah, dan bawah serta karyawan yang dimiliki.

b. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan, juga dikenal sebagai *leadership*, merupakan faktor paling penting yang memengaruhi keberhasilan program pengembangan kapasitas personal yang dimulai dan dijalankan oleh sebuah organisasi. Organisasi harus terus mendorong pengembangan sistem pengelolaan yang dinamis dan adaptif yang dipraktikkan oleh sektor swasta. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan memberikan kesempatan yang luas kepada setiap bagian organisasi untuk mengembangkan kapasitas mereka.

Karakteristik kepemimpinan adalah bahwa setiap bagian organisasi termasuk sumber daya pribadi, memiliki kesempatan yang luas untuk mengimplementasikan inisiatif pengembangan keterampilan. Hal ini karena tantangan kedepan yang semakin berat dan juga realitas keterbatasan sumber daya yang dimiliki sektor publik.

Karengan dalam Hutami, 2024, menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan nilai-nilai dalam organisasi sektor publik. Pemimpin harus menunjukkan contoh yang baik dari perilaku berbasis nilai dan menjadi praktisi yang mahir dalam seni manajemen nilai. Kepemimpinan yang didasarkan pada nilai ini harus disebarkan ke setiap tingkat manajemen organisasi, dan akan berfungsi sebagai pondasi yang kuat untuk memasukkan nilai-nilai ke dalam praktik layanan publik.

c. Reformasi peraturan

Peraturan organisasi membantu meningkatkan kapasitas dan harus diterapkan secara konsisten. Salah satu hambatan terbesar untuk keberhasilan program pengembangan kapasitas adalah konteks politik pemerintahan daerah Indonesia serta budaya pegawai pemerintah daerah, yang selalu bergantung pada peraturan yang ada dan faktor-faktor legal-formalprosedural lainnya. Oleh karena itu, untuk menyukseskan program kapasitas ini, reformasi atau penyelenggaraan peraturan yang baik merupakan salah satu cara yang harus dilakukan. Ini adalah bagian dari pelaksanaan program yang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sistem penghargaan dan hukuman adalah salah satu peraturan yang berkaitan dengan pembangunan kapasitas.

d. Reformasi kelembagaan

Reformasi peraturan yang disebutkan di atas jelas merupakan salah satu komponen penting dari reformasi kelembagaan ini. Reformasi kelembagaan pada intinya berfokus pada menciptakan kondisi budaya dan iklim yang memungkinkan program kapasitas kelembagaan dan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Reformasi kelembagaan berfokus pada dua aspek penting: struktural dan kultural. Pengembangan kapasitas harus dimulai dengan identifikasi kapasitas yang tersedia, yang berarti bahwa individu dan lembaga harus mengakui kelemahan dan kekuatan kapasitas yang tersedia. Ini penting karena kejujuran tentang kemampuan yang dimiliki merupakan sebagian dari syarat untuk mengembangkan kapasitas.

e. Pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan

Kekuatan dan kelemahan organisasi harus diidentifikasi sehingga program pengembangan kapasitas dapat direncanakan dengan baik. Identifikasi kapasitas yang akan pergi membantu proses pengembangan kapasitas lembaga. Oleh karena itu, baik kelompok maupun individu harus secara terbuka mendiskusikan kekuatan dan kelemahan keamanan yang tersedia. Karena setengah dari syarat keberhasilan program pengembangan kapasitas kelembagaan bergantung pada kejujuran dan keahlian dalam menyampaikan kekuatan dan kelemahan kapasitas yang ada, sangat penting untuk mengakui keadaan kapasitas saat ini.

Berbeda dengan Soeprapto, Yuwono (2003) menyebutkan bahwa ada beberapa persyaratan sebelum melakukan pengembangan kapasitas, yaitu:

a. Partisipasi

Partisipasi menjadi aspek yang penting dalam proses pengembangan kapasitas. Partisipasi dibutuhkan di seluruh level manajerial organisasi tidak hanya level staff atau pegawai saja, tetapi juga level pimpinan atas, menengah dan bawah. Inisiatif partisipasi perlu ditumbuhkan sejak awal hingga akhir program pengembangan. Adanya partisipasi di setiap level manajerial organisasi mampu menumbuhkan *sense of belonging*.

b. Inovasi

Inovasi menjadi salah satu unsur dalam pengembangan kapasitas, khususnya dalam hal penyediaan alternatif dan metode pengembangan kapasitas. Pada pengembangan kapasitas pasti selalu ada inovasi karena pembangunan kapasitas sendiri merupakan bentuk inovasi. Organisasi

merupakan suatu hal yang dinamis sehingga membutuhkan inovasi di dalamnya.

c. Akses informasi

Akses yang luas terhadap informasi harus diberikan guna mendukung program pengembangan kapasitas yang akan dilaksanakan.

d. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan hal penting dalam menjaga kendali program pembangunan kapasitas sesuai dengan yang diinginkan. Akuntabilitas dibutuhkan untuk menjamin program pembangunan kapasitas merupakan kegiatan yang *legitimate*, kredibel, akuntabel, dan bisa dipertanggungjawabkan.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi aspek penting dalam program pembangunan kapasitas organisasi. Kepemimpinan dalam pembangunan kapasitas harus memiliki beberapa aspek seperti keterbukaan, penerimaan akan ide-ide baru, perhatian, penghormatan terhadap harkat dan martabat serta orang lain.

Menurut Dr. Abdurahman (2020) mengemukakan bahwa dalam pengembangan kapasitas dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal meliputi beberapa hal seperti kepemimpinan, komitmen bersama, pengakuan atas kelemahan dan kekuatan, partisipasi, inovasi, dan akuntabilitas. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari *Networking*, informasi, dan regulasi.

Berdasarkan berbagai pandangan ahli, seperti Ratnasari (2013), Soeprapto (2003), Yuwono (2003), serta Abdurahman (2020), dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas organisasi publik dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor-faktor tersebut mencakup komitmen bersama para aktor, kepemimpinan, reformasi regulasi dan kelembagaan, partisipasi, inovasi, akses informasi, akuntabilitas, serta kekuatan jejaring kerja (*networking*). Keberhasilan pengembangan kapasitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh keselarasan nilai, koordinasi aktor, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap dinamika lingkungan.

Mengacu pada kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini memfokuskan analisis pengembangan kapasitas pada tiga indikator utama, yaitu komitmen stakeholders, inovasi, dan jaringan (*networking*). Pemilihan ketiga indikator ini didasarkan pada relevansinya dengan konteks penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas yang menuntut keterlibatan multiaktor dan pendekatan kolaboratif.

1.7.7 Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016, Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang mengalami hambatan atau kesulitan dalam berpartisipasi secara efektif dan penuh dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Model yang berkembang di masyarakat menentukan definisi penyandang disabilitas. Di dalam teori tragedi pribadi Bares, kecacatan dianggap sebagai kemalangan yang merupakan hukuman

Tuhan atas perbuatan dosa (Syafiie, 2014). Kecacatan dapat menyebabkan kesulitan melakukan aktivitas, kehilangan kepercayaan dan harga diri, dan kesulitan berinteraksi dengan lingkungan sekitar (Paramita, 2017). Model medis mengklasifikasikan penyandang disabilitas sebagai kerusakan fisik yang terjadi pada area tertentu dari tubuh (Maftuhin, 2016). Menurut Raj V (2020), kerusakan fisik yang dialami dapat mengganggu fungsi fisiologis seseorang, menyebabkan mereka tidak dapat melakukan apa pun. Pada model medis, masalah dapat diatasi dengan memberi obat kepada profesional.

Pada model sosial, penyandang disabilitas dianggap sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan lingkungan mereka. Interaksi ini menyebabkan stigma penyandang disabilitas dianggap sebagai sesuatu yang tidak biasa, yang menyebabkan diskriminasi terhadap mereka (Maftuhin, 2016). Model sosial juga berfungsi sebagai dasar dari konsep International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF), yang dikeluarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia. ICF menggambarkan penyandang disabilitas sebagai orang yang mengalami keterbatasan karena kerusakan tubuh mereka, menghadapi kesulitan dalam melakukan aktivitas, dan tidak dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial (Syafii, 2014). Selain itu, hambatan sosial termasuk aksesibilitas, stigma negatif, ketersediaan kebijakan, pelayanan yang memadai, dukungan keuangan, aksesibilitas, partisipasi, dan data penyandang disabilitas (Santoso & Apsari, 2017). Paradigma psikososial menggambarkan penyandang disabilitas sebagai hambatan budaya yang dirasakan sebagai akibat dari ketidaklengkapan fisik individu tersebut.

Dalam Konstitusi, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan berkembang jika mereka memiliki pekerjaan yang layak. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28A UUD 1945, setiap orang berhak untuk hidup dan berhak atas perlindungan hidup dan kehidupan. Selain itu, Pasal 27(2) UUD 1945 menyatakan secara tegas bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, ayat 28D(2) UUD 1945 menyatakan bahwa pada prinsipnya setiap orang berhak atas pekerjaan dan pengupahan, serta perlakuan yang adil dan wajar di tempat kerja mereka.

a. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Dalam mewujudkan kesamaan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh kehidupan yang sejahtera, mandiri dan tanpa diskriminasi, dibutuhkan regulasi hukum dalam menjamin pelaksanaannya. Di Indonesia sendiri terdapat Peraturan Undang-Undang RI Nomor Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan terdapat beberapa hak penyandang disabilitas. Hak-hak tersebut tercantum dalam BAB III Pasal 5 tentang Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi: 1)hidup; 2) bebas dari stigma; 3) privasi; 4)keadilan dan perlindungan hukum; 5)pendidikan; 6)pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi; 7)kesehatan; 8)politik; 9)keagamaan; 10)keolahragaan; 11) kebudayaan dan pariwisata; 12) kesejahteraan sosial; 13) aksesibilitas; 14) pelayanan publik; 15) perlindungan dari bencana; 16) habilitasi dan rehabilitasi; 17) konsesi; 18) pendataan; 19) hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat; 20) berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi; 21) berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan

22) bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi

b. Klasifikasi Penyandang Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas, ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki definisi masing-masing yang mana semuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis penyandang disabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Tuna Grahita/ Disabilitas mental, yaitu seseorang dengan gangguan fungsi pikir, emosi serta perilaku yang seperti psikososial yaitu terdiri dari skizofrenia, bipolar depresi, anxiety, dan gangguan kepribadian, dan ada juga disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial seperti diantaranya autisme dan hiperaktif.
- 2) Tuna Daksa/ Disabilitas Fisik yang terdiri dari:
 - a) Kelainan tubuh yaitu di mana seseorang mengalami gangguan pada gerak karena kelainan neuromuskular, struktur tulang bawaan, penyakit atau kecelakaan (kehilangan organ), poliomielitis dan kelumpuhan.
 - b) Gangguan indera penglihatan (tuna netra) yaitu orang yang mengalami gangguan pada bagian penglihatan. Tuna netra dapat dibagi menjadi dua kelompok, di antaranya buta total (buta) dan low vision.
 - c) Gangguan pendengaran (tuna rungu) yaitu di mana individu mengalami gangguan pada pendengaran secara tetap atau sementara. Dikarenakan memiliki gangguan pendengaran, sehingga penyandang tuna rungu sering memiliki gangguan dalam berbicara.
 - d) Gangguan pada bicara (tuna wicara), di mana individu kesulitan dalam mengungkapkan pikiran

secara lisan, yang mungkin sulit bahkan tidak dapat dipahami oleh orang lain. Tuna wicara ini dapat bersifat fungsional karena gangguan pendengaran atau disebabkan cacat pada organ bicara.

- 3) Tuna ganda (disabilitas ganda) yaitu individu yang menderita kelainan lebih dari satu, seperti cacat fisik dan mental.
- 4) Tuna Netra adalah kondisi keterbatasan pada indra penglihatan, baik sebagian (low vision) maupun total (buta). Penyandang tuna netra biasanya membutuhkan bantuan khusus dalam beraktivitas, seperti huruf braille, tongkat, atau teknologi suara.
- 5) Tuna Rungu adalah kondisi keterbatasan pada indra pendengaran, mulai dari berkurangnya daya dengar ringan hingga tidak dapat mendengar sama sekali. Akibatnya, penyandang tuna rungu sering mengalami kesulitan dalam komunikasi verbal dan biasanya menggunakan bahasa isyarat atau alat bantu dengar.
- 6) Tuna Wicara adalah kondisi keterbatasan dalam berbicara, baik karena gangguan organ bicara, saraf, atau karena faktor bawaan. Penyandang tuna wicara seringkali kesulitan mengungkapkan pikiran melalui kata-kata sehingga berkomunikasi dengan cara lain, misalnya tulisan atau bahasa tubuh.
- 7) Tuna Laras adalah kondisi gangguan dalam pengendalian emosi dan perilaku. Anak atau individu dengan tuna laras biasanya mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan norma, aturan, maupun lingkungan sosialnya. Hal ini dapat menimbulkan perilaku menyimpang, sulit diatur, atau mudah marah.

c. Perlindungan dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Perlindungan merupakan upaya sadar untuk melindungi dan memperkuat hak-hak penyandang disabilitas. Sedangkan, di sisi lain pemenuhan adalah upaya untuk memenuhi, menegakkan, dan mewujudkan hak-hak penyandang disabilitas. Hak Asasi Manusia adalah hak-hak yang diperoleh dan dibawa oleh manusia sejak dilahirkan. Selain itu, Hak Asasi Manusia adalah suatu bentuk kebebasan individu untuk bertindak menurut hatinurannya dalam hal-hal yang mendasar yaitu terkait masalah kehidupan manusia. Perlindungan hukum berlaku bagi kelompok penyandang disabilitas yang memiliki status, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas.

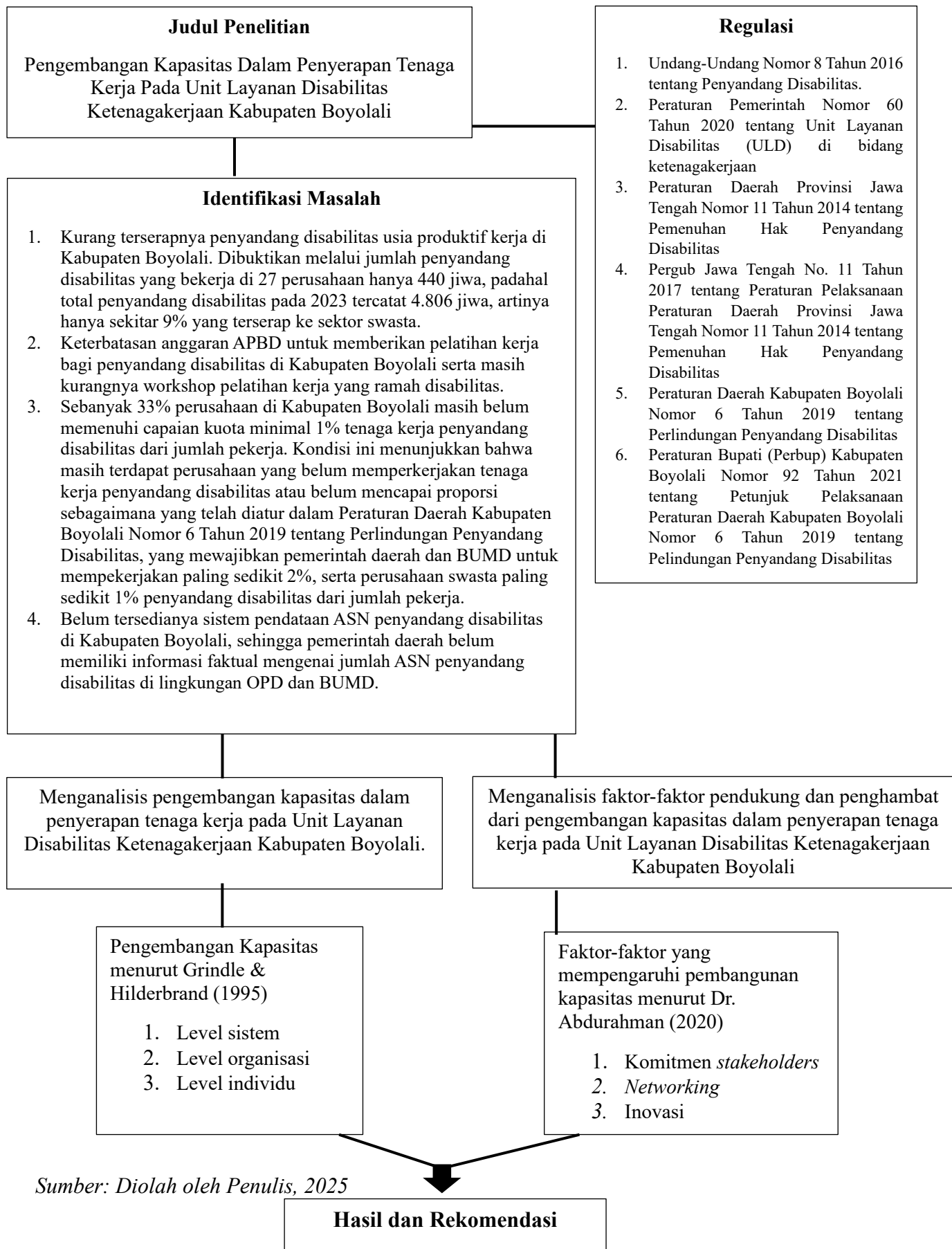
Secara khusus, perlindungan hukum penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang memuat dalam beberapa pasal antara lain:

1. Pasal 11 menetapkan bahwa penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Salah satu hak yang terkandung dalam pasal ini antara lain hak untuk memperoleh setiap pekerjaan tanpa diskriminasi yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau swasta.
2. Pasal 53 yang berbunyi: 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari

jumlah pegawai atau pekerja, 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bahkan lebih tegas pula diatur kuota untuk memberi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas tersebut.

1.8 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran memuat kerangka teoritis yang dipakai sebagai pedoman menyusun penelitian dan alur pikir yang dibangun untuk menunjukkan logika berpikir penelitian. Penelitian ini berfokus pada Pengembangan Kapasitas dalam Penyerapan Tenaga Kerja pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali. Teori pengembangan kapasitas yang digunakan dalam penelitian ini dari Grindle & Hilderbrand (1995) yang menguraikan tiga level utama pengembangan kapasitas, yaitu individu, organisasi, dan sistem. Peneliti memilih ketiga indikator tersebut karena ketiganya paling terkait dan sesuai dengan kondisi di lapangan. Selain itu, bukan hanya memfokuskan pada pengembangan kapasitas penyandang disabilitas agar terserap dalam pasar kerja, melainkan peneliti juga menilai bagaimana kapasitas organisasi (ULD) dan dukungan sistem berkontribusi terhadap tujuan itu. Adapun kerangka pikir dan kerangka teori yang dipakai adalah sebagai berikut:



1.9 Oprasionalisasi Konsep

Oprasionalisasi konsep merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran suatu fenomena. Oprasionalisasi konsep juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Oprasionalisasi konsep berfungsi sebagai sebuah alat untuk mengidentifikasi fenomena yang diamati oleh penulis secara jelas, logika, atau penalaran yang digunakan oleh peneliti untuk menerangkan bagaimana fenomena yang akan diteliti. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis. keberhasilan atau kegagalan kerangka operasional dapat dinilai berdasarkan sejauh mana dimensi yang diuraikan mampu memberikan gambaran yang tepat tentang operasionalisasi konsep sesuai dengan judul penelitian ini. Berikut ini adalah operasionalisasi konsep dalam penelitian ini:

1.9.1 Pengembangan Kapasitas

Pengembangan kapasitas ialah proses meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem agar dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Artinya, pengembangan kapasitas bukan sekedar pelatihan teknis, tetapi mencakup penguatan kelembagaan dan regulasi yang lebih luas. Fenomena ini dapat dilihat dari gejala, sebagai berikut:

a. Sistem

Pada level sistem berhubungan dengan konteks eksternal atau lingkungan kelembagaan yang memengaruhi individu dan organisasi. Seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan-kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian obyektivitas kebijakan tertentu.

b. Organisasi

Pada level institusional menekankan pada kemampuan lembaga atau institusi dalam mengatur struktur, sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan mekanisme kerja agar dapat menjalankan fungsi secara optimal.

c. Individu

Pada level individu menekankan pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia tenaga kerja, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Peningkatan kemampuan individu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk menjembatani kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan aktual tenaga kerja.

1.9.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kapasitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas dengan melakukan sintesis dari beberapa pendapat ahli, yaitu Soenrapto (2003), Yuwono (2003), dan Abdurahman (2020). Dari beragam indikator yang dikemukakan, peneliti tidak mengadopsi seluruhnya, melainkan melakukan seleksi dan adaptasi indikator yang paling relevan dengan konteks penelitian pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali. Hasil sintesis didapatkan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi pengembangan kapasitas, yaitu:

Tabel 1.10 Sintesis Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kapasitas

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kapasitas			
Pendapat I Soeprapto (2003)	Pendapat II Yuwono (2003)	Pendapat III Dr. Abdurahman (2020)	Peneliti
Komitmen bersama	Partisipasi	Kepemimpinan	Komitmen <i>stakeholders</i>
Kepemimpinan	Inovasi	Komitmen bersama	<i>Networking</i>
Reformasi peraturan,	Akses informasi	Pengakuan atas kelemahan dan kekuatan	Inovasi

Reformasi kelembagaan	Akuntabilitas	Partisipasi	
Identifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.	Kepemimpinan	Inovasi	
		Akuntabilitas	
		<i>Networking</i>	
		Informasi	
		Regulasi	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan sintesis tersebut, indikator yang dipilih adalah komitmen *stakeholders*, inovasi, dan jaringan (*networking*). Komitmen *stakeholders* menjadi penting karena keberhasilan pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas sangat bergantung pada komitmen dari berbagai pihak, baik pemerintah, ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, komunitas, maupun perusahaan. Komitmen ini mencerminkan keseriusan para aktor dalam menyediakan kesempatan kerja, pelatihan, pendampingan, serta dukungan program bagi penyandang disabilitas.

Inovasi dipilih karena ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dituntut untuk mampu melakukan pembaruan dalam proses pelatihan, pendampingan, penyediaan layanan, serta strategi penempatan kerja. Inovasi dapat berupa pemanfaatan teknologi, pengembangan metode asesmen kompetensi, model pelatihan baru, penyediaan layanan konsultatif, maupun inisiatif kolaboratif yang meningkatkan kemampuan penyandang disabilitas untuk memasuki pasar kerja. Inovasi juga menggambarkan dinamika adaptasi ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali terhadap tantangan dan kebutuhan penyandang disabilitas di dunia kerja yang terus berubah.

Jaringan (*networking*) menjadi indikator penting karena ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tidak dapat berjalan sendiri dalam proses penyerapan tenaga kerja. Kekuatan jaringan ULD dengan perusahaan,

organisasi penyandang disabilitas, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintah sangat menentukan peluang penempatan kerja. Jaringan yang kuat akan membuka akses terhadap informasi lowongan, peluang pelatihan, serta ruang kolaborasi yang dapat meningkatkan kapasitas penyandang disabilitas.

Tabel 1.11 Operasionalisasi Konsep

No	Fenomena	Gejala	Sub Gejala
1	Pengembangan Kapasitas	Level Sistem	a. Kerangka kebijakan b. Dukungan politik c. Aturan main
		Level Organisasi	a. Struktur
			b. Sumber daya
			c. Pengambilan Keputusan
			d. Mekanisme kerja
		Level Individu	a. Pengetahuan
			b. Keterampilan
			c. Kemampuan
2	Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kapasitas	Komitmen <i>Stakeholders</i>	Program pengembangan kapasitas kelembagaan berhasil jika semua pemangku kepentingan organisasi berpartisipasi dalam komitmen bersama.
		<i>Networking</i>	Kerjasama adalah suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama
		Inovasi	Pengembangan kaspasitas organisasi merupakan salah satu bentuk inovasi. Inovasi menjadi salah satu unsur dalam pengembangan kapasitas, khususnya dalam hal penyediaan alternatif dan metode pengembangan kapasitas.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian menjadi salah satu faktor penting dalam melakukan suatu penelitian karena merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran pengetahuan dengan cara-cara ilmiah. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam suatu penelitian haruslah tepat. Tahapan dalam metode penelitian harus dilakukan secara sistematis, logis, dan rasional untuk memastikan relevansi tema penelitian dengan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian kualitatif biasanya digunakan untuk mempelajari proses yang terjadi, termasuk bagaimana berbagai variabel membentuk satu sama lain dan bagaimana individu berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan alami yang menjadi subjek penelitian (Hardani, Auliya, & Andriani, 2020).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sebagai prosedur yang dilakukan dalam kondisi alami, metode kualitatif melibatkan peneliti sebagai instrumen utama yang langsung mengakses sumber data. Data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata atau gambar, tanpa menekankan pada angka (Sugiyono 2016). Penelitian kualitatif deskriptif dipilih untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Dengan kata lain, dalam pengolahan data, mulai dari tahap reduksi, penyajian, verifikasi, hingga penarikan kesimpulan, tidak melibatkan perhitungan matematis atau statistik. Sebaliknya, pendekatan ini lebih fokus pada analisis interpretatif.

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat, dengan gambaran, peristiwa, ciri-ciri dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan ini dipilih dengan maksud untuk memperoleh gambaran atau deskripsi yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena pengembangan kapasitas penyandang disabilitas serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya dalam penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Boyolali. Dalam pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik proses-proses sosial, interaksi antaraktor, dan persepsi para partisipan dalam konteks alami, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Data-data yang diperoleh dari penelitian ini dikumpulkan sebagai suatu gambar realitas yang sesuai sehingga memperoleh hasil akhir yang lebih detail, terperinci dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat menganalisis "bagaimana" suatu upaya dilakukan dan "apa saja" faktor yang memengaruhinya, sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan.

1.10.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat lokasi penelitian yang diteliti. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah, sebagai lokus utama untuk menganalisis secara mendalam fenomena pengembangan kapasitas dan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemilihan Kabupaten Boyolali didasarkan pada keberadaan regulasi daerah yang spesifik (Perda No. 6 Tahun 2019 dan Perbup No. 92 Tahun 2021) terkait perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, serta keberadaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, data awal

menunjukkan masih rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di wilayah tersebut, menjadikannya kasus yang relevan dan menarik untuk diteliti secara mendalam. Lokasi spesifik dalam Kabupaten Boyolali akan difokuskan pada instansi pemerintah, Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, perusahaan swasta yang relevan, masyarakat penyandang disabilitas, dan komunitas penyandang disabilitas, seperti Forum Komunikasi Difabel Boyolali (FKDB).

1.10.3 Sumber Data

Guna memperoleh data yang komprehensif dan valid, penelitian ini akan mengandalkan kombinasi data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a. Data primer

Sugiyono (2019:194) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak yang terlibat langsung dalam isu ini, meliputi penyandang disabilitas itu sendiri untuk memahami pengalaman, motif, dan tantangan mereka; pejabat dari Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dan pengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan untuk menggali informasi mengenai kebijakan dan program yang telah berjalan; perwakilan dari sektor swasta (HRD atau manajer) untuk mengetahui praktik rekrutmen dan pandangan perusahaan; serta pengurus organisasi penyandang disabilitas dan tokoh masyarakat guna memperoleh perspektif komunitas dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, observasi di lapangan

akan dilakukan untuk melihat langsung implementasi program dan kondisi aksesibilitas.

b. Data sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019:194) merupakan data yang peneliti tidak langsung menerima dari sumber data akan dihimpun dari berbagai dokumen resmi, seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali terkait disabilitas, laporan tahunan Dinas terkait, serta data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Boyolali.

1.10.4 Subjek Penelitian

Menurut Kismartini (2023), informan penelitian adalah individu yang berperan sebagai pelaku atau pihak yang memiliki pengetahuan tentang objek yang diteliti, sehingga dapat memberikan informasi penting mengenai objek tersebut. Berkaitan dengan fokus dan tujuan penelitian, subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling bertujuan (*purposive sampling*).

Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu berdasarkan karakteristik, latar belakang, serta kapasitas informan yang relevan dengan tujuan penelitian. Tujuan penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang spesifik, mendalam, dan komprehensif mengenai pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dalam penyerapan tenaga kerja, khususnya melalui peran pemerintah daerah dan aktor terkait di Kabupaten Boyolali. Berdasarkan pertimbangan tersebut, informan yang dipilih secara *purposive* meliputi:

- a. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali serta pengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Kedua informan ini dipilih karena memiliki kewenangan dan peran langsung dalam perumusan serta implementasi kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, mulai dari pelatihan, pendampingan, hingga penempatan kerja.
- b. Kepala Bidang Kinerja dan Aparatur Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipilih sebagai informan karena memiliki kewenangan dan data strategis terkait pengelolaan kepegawaian daerah. Informan ini relevan untuk menjelaskan implementasi kebijakan kuota minimal 2% penyandang disabilitas pada OPD dan BUMD Kabupaten Boyolali, khususnya dalam perencanaan formasi dan penempatan pegawai.
- c. Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) dipilih sebagai representasi komunitas penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali. Informan dari FKDB dinilai mampu memberikan perspektif berbasis pengalaman kolektif penyandang disabilitas, khususnya terkait hambatan, kebutuhan, dan evaluasi terhadap program pemerintah.

Selanjutnya, untuk menjangkau informan tambahan seperti penyandang disabilitas dan pihak perusahaan, peneliti menggunakan *snowball sampling*, yaitu teknik penentuan informan lanjutan berdasarkan rekomendasi dari informan awal. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih luas dan mendalam hingga mencapai titik kejenuhan data (redundansi).

Tabel 1.12 Subjek Penelitian

No.	Informan	Populasi	Persen	Sampel	Teknik Pemilihan Informan
1.	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja	1	100%	1	<i>Purposive sampling</i>
2.	Kepala Bidang Kinerja dan aparatur informasi	1	100%	1	<i>Purposive sampling</i>
3.	Pengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan	1	100%	1	<i>Purposive sampling</i>
4.	Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali	1	100%	1	<i>Purposive sampling</i>
5.	Penyandang Disabilitas	4.806	0,04%	2	<i>Snowball sampling</i>
6.	Perusahaan	27	3,7%	1	<i>Snowball sampling</i>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

1.10.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen utama pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri. Peneliti menggunakan alat bantu tambahan untuk mengumpulkan data, meliputi kamera, dokumen, dan pedoman wawancara yang memuat poin-poin penting yang akan ditanyakan.

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2007), pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melalui beberapa tahap: (1) pra-lapangan, yang melibatkan penyiapan segala perlengkapan sebelum terjun ke lapangan; (2) pekerjaan lapangan, di mana peneliti membangun hubungan, relasi kekerabatan, dan rasa saling percaya dengan informan; dan (3) pengumpulan data itu sendiri, yang dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data dalam penelitian dengan judul pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada unit layanan disabilitas ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi

Pengamatan gejala yang diteliti dengan pencatatan sistematis disebut observasi (Usman dan Purnomo dalam Hardani et al., p. 123). Salah satu teknik pengumpulan data adalah observasi jika: (1) sesuai dengan tujuan penelitian; (2) direncanakan dan dicatat secara sistematis; dan (3) dapat

dipantau untuk keadaannya (reliabilitas) dan kebenaran (validitas). Metode pengumpulan data yang dikenal sebagai observasi atau pengamatan melibatkan pengamatan kegiatan yang sedang berlangsung, baik secara langsung atau sebagai pengamat saja. Observasi dilakukan pada kegiatan informan atau pemangku kepentingan dalam program pemberdayaan penyandang disabilitas yang berfokus pada pemenuhan hak penyandang disabilitas.

2. Wawancara

Nazir mendefinisikan wawancara sebagai proses mendapatkan informasi tentang tujuan penelitian melalui tanya jawab antara pewawancara dan responden atau informan dengan menggunakan pedoman wawancara (dalam Hardani et al., p. 138). Untuk mendapatkan data awal (primer), melengkapi metode pengumpulan data lainnya, dan menguji hasil metode pengumpulan data lainnya, wawancara dapat membantu. Untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang sedang diteliti, penelitian ini akan menggunakan jenis wawancara mendalam atau wawancara yang tidak lengkap.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi mengumpulkan data dengan mencatat data sebelumnya. Data dikumpulkan dari dokumen.

1.10.7 Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui berbagai metode pengumpulan data (triangulasi) yang dilakukan secara berkelanjutan hingga data mencapai kejenuhan, yaitu ketika tidak ada informasi baru yang ditemukan. Proses triangulasi intensif ini menghasilkan banyak variasi data, yang membutuhkan metode analisis data yang tepat. Menurut Hardani et al. (2020, p. 162), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup mengorganisasikan data ke dalam kategori,

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh individu dan orang lain. Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga alur kegiatan: reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

1. Reduksi data. Proses memilih, fokus pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang berasal dari catatan lapangan. Ini berarti bahwa data yang penting harus dirampingkan, dipilih, dan diorganisasikan dengan cara yang membuat kesimpulan dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian data. Data harus disajikan setelah reduksi data selesai. Ini harus dilakukan dengan cara yang mudah dipahami pembaca, seperti dalam bentuk diagram, bagan, tabel, gambar, dan hubungan antar kategori. Untuk menampilkan data dalam penelitian ini, narasi deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penyandang disabilitas mengembangkan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja di kabupaten boyolali.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Setelah reduksi penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan. Hasil dari analisis sebelumnya tentang pengembangan kapasitas penyandang disabilitas dalam penyerapan tenaga kerja di kabupaten Boyolali digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Agar kesimpulan ini dapat diterima, harus divalidasi. Data divalidasi melalui pengecekan ulang.

1.10.8 Validitas Data

Validitas data mengacu pada seberapa tepat data yang terjadi pada objek penelitian dapat dibandingkan dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Selama tidak ada perbedaan antara fakta dan laporan, hasil penelitian data dapat dianggap valid dari sudut pandang penelitian kualitatif. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa kebenaran data penelitian kualitatif tergantung pada konstruksi manusia dan tidak dapat diandalkan. Teknik triangulasi adalah salah satu cara untuk menguji validitas data penelitian kualitatif. Jenis triangulasi dapat dibagi menjadi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Penelitian ini menggunakan triangulasi data/sumber. Triangulasi data/sumber berarti bahwa peneliti diminta untuk menggunakan berbagai sumber untuk mendapatkan data. Artinya, data yang sama atau sejenis akan lebih akurat jika diambil dari beberapa sumber data yang berbeda. Teknik triangulasi sumber data menggunakan satu jenis sumber data, seperti informan, tetapi beberapa informan atau narasumber yang digunakan harus diusahakan posisinya dalam kelompok atau tingkatan yang berbeda. Selain itu, teknik triangulasi sumber dapat dilakukan dengan menggali informasi dari sumber data yang berbeda jenisnya, seperti narasumber. Meskipun triangulasi akan memastikan kebenaran data, Susan Stainback (2008) dan Bogdan (1992) mengatakan bahwa triangulasi lebih berfokus pada meningkatkan pemahaman peneliti tentang apa yang telah ditemukan daripada hanya menemukan beberapa fenomena.