

## PENGUATAN PERAN PEMERINTAHAN MELALUI COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM MENYEDIAKAN LAPANGAN KERJA INKLUSI DI KABUPATEN PASURUAN

<sup>1</sup> Dian Feradiah, <sup>2</sup>Agus Prianto

<sup>1,2</sup> Universitas Yudharta Pasuruan

Correspondent author: [Feradiah52@gmail.com](mailto:Feradiah52@gmail.com)

Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia

### Abstract

*This study aims to strengthen the role of government through collaborative governance in providing inclusive employment in Pasuruan Regency. This research uses descriptive qualitative research methods, data analysis using the interactive model of Miles and Huberman (2014), aims to describe and analyse 1). Institutional conditions as an effort to fulfil employment opportunities by providing inclusive employment for people with disabilities in Pasuruan Regency; 2). Supporting and inhibiting factors in efforts to fulfil employment opportunities for people with disabilities. The result of this research is that the implementation practice needs to involve collaboration from various stakeholders such as the government, the community, and the private sector. In addition, it requires good institutional quality such as adequate resources, a strong level of trust and networking to accountability from each actor. One of the efforts that can be made to create participatory institutions is through a collaborative governance approach. This model is important to apply in institutional strengthening to overcome weak networks, systems, and levels of trust among stakeholders, so that it is expected to be able to create an inclusive environment for disabilities in terms of employment opportunities.*

**Keywords: Collaborative Governance; Disability; Employment Opportunities; Government Institutions**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Penguatan Peran Pemerintahan Melalui Collaborative Governance Dalam Menyediakan Lapangan Kerja Inklusi Di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, analisa data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2014), bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa 1). Kondisi kelembagaan sebagai upaya pemenuhan kesempatan kerja dengan menyediakan lapangan kerja inklusi bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan; 2). Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Hasil penelitian ini yakni dalam praktik implementasinya perlu melibatkan kolaborasi dari berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, masyarakat, dan swasta. Selain itu dibutuhkan kualitas kelembagaan yang baik seperti sumber daya memadai, tingkat kepercayaan dan jejaring yang kuat hingga akuntabilitas dari masing- masing aktor. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kelembagaan partisipatif ini yakni melalui pendekatan collaborative governance. Model ini penting diterapkan dalam penguatan kelembagaan untuk mengatasi lemahnya network, sistem, maupun tingkat kepercayaan diantara pemangku kepentingan, sehingga diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang inklusif bagi disabilitas dalam hal kesempatan kerja.

**Kata Kunci: Collaborative Governance; Disabilitas; Kelembagaan pemerintah; Kesempatan Kerja.**

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang mendukung Hak Asasi Manusia (HAM), yang mana diperkuat dengan adanya Undang – Undang Dasar 1945 yang menjamin dan menghormati harkat dan martabat manusia yang secara kodrati melekat pada diri manusia secara universal, kekal, dihormati, dipertahankan, dan dijunjung tinggi oleh Negara Republik Indonesia dan merupakan anugrah dari Tuhan. Salah satunya yakni pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan, setiap warga Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar mampu memenuhi hak- hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam hal ini perlunya pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa membandingkan jenis kelamin, suku, ras, agama sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tersebut tanpa membedakan termasuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Peran tenaga kerja merupakan faktor penting dalam tujuan pembangunan untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera bagi seluruh warga negara. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan dan perkembangan perekonomian serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Simanjuntak, 1998). Dalam hal ini perlunya jaminan hak-hak dasar pekerja maupun tenaga kerja dan juga jaminan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam menjalankan pembangunan ketenagakerjaan, baik penyedia lapangan kerja maupun penerima pekerjaan harus menjalankan serta memahami hak dan kewajiban dari masing- masing pihak. Penerima kerja dalam hal ini tidak hanya terdiri dari kalangan masyarakat umum saja, namun juga dari masyarakat penyandang disabilitas. Penyedia lapangan kerja harus bekerja sama dalam memperluas lapangan kerja bagi penyandang disabilitas dengan menyesuaikan kemampuan dan potensi dari penyandang disabilitas itu sendiri.

Pemerintah mengatur mengenai ketenagakerjaan tidak hanya untuk masyarakat umum, tetapi juga mengatur hak untuk masyarakat penyandang disabilitas. Disahkannya Undang-

Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Hak- Hak Penyandang Disabilitas) pada tanggal 10 November 2011 menunjukkan komitmen dan kesungguhan pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak penyandang disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas (Nursaymsi, 2015).

Dengan demikian pemerintah berkewajiban untuk merealisasikan hak yang termuat dalam konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang- undangan, termasuk menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan, salah satunya dalam ketenagakerjaan. Dari pengaturan hak mengenai penyandang disabilitas tersebut, pemerintah berusaha agar keberadaan penyandang disabilitas dipandang sama dan diberikan kesempatan yang sama seperti pekerjaan pada umumnya. Dalam pemberian kesempatan yang sama, pemerintah dalam hal ini sebagai penanggung jawab dalam memberikan perlindungan hak, memberikan peluang, dan menyediakan akses yang sama bagi penyandang disabilitas guna menyalurkan kemampuan dan potensi penyandang disabilitas terutama dalam ketenagakerjaan.

Hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan telah diatur dalam berbagai macam peraturan perundang- undangan, salah satunya yakni Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang berbunyi:

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja
- (2) Perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Negara Indonesia mempunyai jumlah masyarakat yang begitu banyak, seperti halnya masyarakat berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Di Indonesia jumlah penyandang disabilitas tahun 2020 berdasarkan data dari (Kemensos, 2020) yakni mencapai 22,5 juta orang atau sekitar 5% dari jumlah total seluruh penduduk Indonesia. Berdasarkan data terupdate tahun 2023 dari (Kemenko PMK, 2023) jumlah penyandang disabilitas mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Melihat jumlah penyandang disabilitas tersebut, Kabupaten Pasuruan juga menjadi salah satu wilayah yang memiliki hak dan kewajiban dalam mengupayakan kesejahteraan penyandang disabilitas. Di Kabupaten Pasuruan Jumlah Penyandang Disabilitas sendiri dalam data (BPS, 2019) Provinsi Jawa Timur dapat dilihat [ada tabel 1.

**Tabel 1.** Jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan

Penyandang Disabilitas	Jumlah
Penyandang Cacat	360
Tunanetra	251
Tunarungu	190
Tunawicara	201
Tunadaksa	215
Tunagrahita	265
Tunalaras	196
Tunarungu-wicara	189

*Sumber: yang diolah peneliti BPS Jawa Timur tahun 2019*

Kabupaten Pasuruan merupakan pusat industri terbesar ketiga di Jawa Timur (Kominfo Jatim, 2022) yang mana tentunya memiliki beberapa perusahaan besar yang memperkerjakan lebih dari 100 orang setiap perusahaannya. Jumlah perusahaan di Kabupaten Pasuruan sendiri menurut data Disnaker Kabupaten Pasuruan tahun 2021 berjumlah 1.692 perusahaan. Pada tahun 2018 sekitar 40- 50 disabilitas yang telah memiliki kesempatan kerja di bidang industri.

Dari data jumlah penyandang disabilitas dan jumlah perusahaan yang berdiri di Kabupaten Pasuruan pada kenyataannya terjadi ketidaksinkronan yaitu hak bekerja bagi penyandang disabilitas seperti yang diatur pada pertauran perundang-undangan. Dalam hal ini di Kabupaten Pasuruan hanya beberapa perusahaan yang telah mendukung kebijakan mengenai hak kerja bagi penyandang disabilitas. Menindaklanjuti Undang-undang tentang penyandang disabilitas, Kabupaten Pasuruan mencetuskan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas. Namun dalam pelaksanaan Perda tersebut di Kabupaten Pasuruan masih belum dapat dikatakan terlaksana dengan optimal, yang mana dalam mendukung hak kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Pasuruan masih rendah. Perusahaan- perusahaan yang ada di Kabupaten Pasuruan masih belum sepenuhnya melaksanakan pemenuhan hak yang tercantum dalam undang- undang maupun perda. Permasalahan disabilitas bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat saja, namun stakeholder lain juga memiliki tanggung jawab (Wirawan et al., 2022). Selain kurangnya partisipasi dari perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja, motivasi dan minat dari disabilitas pada lapangan kerja tersebut juga menjadi alasan dalam kebijakan inklusi di Kabupaten Pasuruan.

Melihat hal tersebut, dalam kaitannya dengan peningkatan kesejahteraan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan yang inklusif maka perlunya penguatan kualitas kelembagaan. Alfonso & Jalles (2011) mengindikasikan bahwa kualitas kelembagaan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan pendapatan riil negara dan juga perkapita masyarakat. Dengan demikian kualitas kelembagaan menjadi hal penting yang harus dicapai terutama dalam meningkatkan keberhasilan suatu program.

Sebagaimana yang diperkuat dengan pendapat Omer Javid (2013) bahwa hubungan yang signifikan antara kualitas kelembagaan dengan keberhasilan suatu program.

Dalam peran kelembagaan mengenai hak kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas yang salah satunya dalam ranah pemenuhan hak kerja dan kesejahteraan penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan. Mengenai peraturan undang-undang dan perda tentang penyandang disabilitas, salah satunya seperti yang dijelaskan di atas tentang kebijakan 1% untuk perusahaan memperkejakan disabilitas, maka Disnaker Kabupaten Pasuruan memiliki wewenang dan kewajiban untuk mendukung implementasi kebijakan agar berjalan dengan efektif. Namun dalam implementasinya perlunya kerja sama yang baik antar berbagai pemangku kepentingan diantaranya pemerintah, masyarakat, dan swasta.

Praktik implementasi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan membutuhkan kualitas kelembagaan yang baik seperti SDM yang memadai, tingkat kepercayaan dan jejaring yang kuat hingga akuntabilitas dari masing-masing aktor. Aktor atau pemangku kepentingan dalam mendukung implementasi undang-undang dan perda tentang disabilitas dalam ketenagakerjaan ini yakni seperti Disnaker Kabupaten Pasuruan, UPT BLK Pasuruan, Dinas Sosial, PPDI, Pertuni, LSM, dan Perusahaan-perusahaan yang berdiri di Kabupaten Pasuruan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan sistem kelembagaan partisipatif dalam implementasi perda penyandang disabilitas ini yakni melalui pendekatan *Collaborative Governance*. Model ini penting diterapkan dalam penguatan kelembagaan untuk mengatasi masalah lemahnya administrative network yang ditemukan dalam pengelolaan program atau kebijakan. Keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kebijakannya saja tetapi juga sistem kelembagaan yang dimiliki. Kunci dalam menciptakan sistem kelembagaan yang efektif bagi suatu program atau kebijakan yang berdasarkan kesejateraan bagi masyarakat terutama dalam pembahasan ini mengenai hak kerja masyarakat inklusif atau penyandang disabilitas, maka selain peran pemerintah, peran masyarakat dan swasta juga terlibat. *Collaborative Governance* sangat penting dalam penguatan kelembagaan untuk memperkerjakan disabilitas. Pada penelitian Ahdiyana (2021) dan Anthony (2023) sama-sama menyortir perlunya upaya kolaboratif dengan kerangka kerja sama yang jelas, rencana aksi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi disabilitas. Henry (2015) menekankan pentingnya kepercayaan, rasa hormat, dan struktur yang efektif dalam membangun dan mempertahankan kolaboratif ketenagakerjaan.

Dengan pendekatan *Collaborative Governance* maka sistem kelembagaan akan lebih mampu menggerakkan partisipasi masyarakat dan juga menciptakan sistem

akuntabilitas dalam pengelolaan program – program berbasis masyarakat. Maka dari itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pemenuhan kesempatan kerja terutama dalam penyediaan lowongan kerja inklusi bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan dilihat dari penguatan kelembagaan dalam perspektif Collaborative Governance. Selain itu, mengenai bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dilihat dari penguatan kelembagaan dengan penguatan kelembagaan dalam perspektif Collaborative Governance.

## **Review Konseptual**

### **Penguatan Kelembagaan dalam Pemenuhan Kesempatan Kerja Disabilitas**

Dalam upaya mendorong kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sangat penting untuk memperkuat kelembagaan dan organisasi yang berperan dalam memfasilitasi kesempatan tersebut, mengingat disabilitas memiliki kelemahan dalam kinerjanya seperti penelitian mengenai partisipasi penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan (Tinta et al., 2020) bahwa hambatan yang dialami penyandang disabilitas termasuk hambatan institusional yakni kemampuan menggunakan alat kerja, ketidakmampuan berkonsentrasi, hambatan bahasa dan fisik, selain itu juga hambatan sikap yakni keikutsertaan dalam pengambilan keputusan. Sehingga hal tersebut membatasi partisipasi ekonomi penyandang disabilitas yang mana dalam ketenagakerjaan.

Kelembagaan merupakan sebuah istilah untuk menggambarkan praktik untuk mengelola interaksi sosial. Dalam arti yang lebih luas kelembagaan bisa merupakan kegiatan, nilai, norma, struktur sosial dan sistem peran yang ada dalam masyarakat. Frederickson dan Smith (2003) bahwa kelembagaan melihat organisasi sebagai pembatas sosial yang dibentuk oleh seperangkat aturan, peran, norma dan harapan yang mengatur seseorang atau kelompok dalam berperilaku dan menentukan pilihan.

Kelembagaan saat ini baik dalam pembuatan kebijakan, perencanaan maupun implementasi kebijakan lebih dikaitkan dengan upaya pemecahan masalah sosial dan lingkungan. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam penelitian bahwa kelembagaan diperlukan untuk memfasilitasi pemerintah dan lintas sektor lainnya untuk menciptakan keberlangsungan jangka panjang suatu sistem sosial (Cash et al., 2006). Dalam menciptakan kelembagaan yang lincah, gesit dalam menyikapi berbagai perubahan-perubahan dan mampu bertahan dalam melaksanakan tanggung jawab, maka diperlukan penguatan kelembagaan sebagai salah satu alternatif yang dilakukan. Lebih tepatnya kelembagaan yang difasilitasi oleh pemerintah dengan memanfaatkan potensi sosial yang ada pada organisasi masyarakat untuk dikembangkan sebagai kekuatan besar bagi pencapaian tujuan pembangunan saat ini (Call & Jagger, 2017).

Kekuatan kelembagaan menurut Levitsky (2009) bahwa kekuatan kelembagaan dapat berupa penegakan dan stabilitas. Penegakan melihat sejauh mana aturannya-aturannya dipatuhi dalam praktiknya, sedangkan yang dimaksud stabilitas yakni daya tahan suatu lembaga tidak hanya bertahan dari perjalanan waktu, tetapi juga perubahan kondisi. Penguatan kelembagaan dalam upaya pemenuhan kesempatan kerja disabilitas yakni suatu upaya untuk memperkuat kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, lembaga masyarakat dan dunia usaha pada wilayah administrasi pemerintahan agar proaktif dalam pemenuhan kesempatan kerja disabilitas yang dilakukan melalui pemenuhan lowongan kerja. Adanya sosialisasi kebijakan dan fasilitasi di bidang ketenagakerjaan, anggaran, sarana prasarana, metode dan teknologi juga diperlukan. Penguatan kelembagaan penting dilakukan dalam mendukung efektifnya kebijakan, seperti yang disampaikan pada penelitian Mu,arofah (2013) bahwa penguatan kelembagaan penting dilakukan terutama dalam meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas kinerja pelayanan.

Strategi yang dapat dilakukan dalam penguatan kelembagaan yakni dengan melakukan perbaikan terhadap aspek- aspek kelembagaan. Untuk itu dirumuskan strategi penguatan kelembagaan seperti pada penelitian Yuniati dan Susilo. Strategi yang dapat dilakukan yakni:

(1) Penataan kapasitas kelembagaan; (2) Peningkatan kapasitas sumberdaya kelembagaan; (3) Peningkatan kapasitas pelayanan; dan (4) Memperluas jaringan kerjasama atau kemitraan (Yuniati et al., 2017).

Dalam membangun sistem kelembagaan yang efektif diperlukan adanya sistem jejaring yang kuat di masyarakat. Kolaborasi antar berbagai pihak sangat diperlukan, terutama dalam pembahasan ini kolaborasi antar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan, masyarakat, Pertuni, PPD, perusahaan- perusahaan dan penyandang disabilitas penting memiliki kolaborasi dan network yang kuat. Oleh sebab itu pendekatan Collaborative

### **Collaborative Governance dalam Menyediakan Lapangan Kerja Inklusi**

Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan suatu kelembagaan yang partisipatif terhadap inklusivitas bagi penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh kesempatan kerja yakni dapat melalui pendekatan Collaborative Governance. Model ini penting diterapkan dalam penguatan kelembagaan untuk mengatasi lemahnya network, sistem, maupun tingkat kepercayaan diantara pemangku kepentingan. Dalam menciptakan kondisi yang inklusif terutama bagi penyandang disabilitas agar memiliki hak yang sama dalam memperoleh kesempatan kerja dan mampu berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, maka perlu kerja sama dari berbagai aktor seperti pemerintah, masyarakat, dan swasta. Pada suatu penelitian menjelaskan bahwa konsep pada Collaborative Governance dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan publik, yang dilakukan dengan melibatkan

multi-stakeholder dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi melalui kesepakatan bersama yang terintegrasi dalam suatu sistem pemerintahan (Jatmikowati et al., 2020; Musaad, 2021).

*Collaborative Governance* suatu pendekatan yang diperlukan dalam kegiatan kolaborasi. Penelitian Innes dan Booher (2003) tentang pendekatan kolaboratif menjelaskan bahwa kolaborasi menjembatani suatu proses, terutama antara sektor pemerintah dan swasta, yang mana kepentingan dan kebutuhan yang beragam dapat dipecahkan melalui dialog dan kolaborasi. Dalam upaya pemenuhan kesempatan kerja bagi disabilitas terutama dalam menyediakan lapangan kerja yang inklusi, pemerintah sebagai pemilik kebijakan tidak dapat berdiri sendiri dalam implementasinya, namun membutuhkan dukungan dari pihak swasta seperti perusahaan maupun swasta, dengan adanya kolaborasi ini mempermudah kebijakan berjalan efektif.

Dalam konsep *Governance* pemegang kekuasaan bukan hanya pada pemerintah, namun juga sektor- sektor swasta. Terlibatnya interaksi kolaboratif antara berbagai pemangku kepentingan, dalam menyelesaikan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama (Bianchi et al., 2021). Ketelibatn swasta dan elemen masyarakat dalam proses kebijakan publik memang diharapkan mampu membawa terhadap berjalannya kebijakan untuk mencapai kesejahteraan rakyat lebih luas. Peran dari negosiasi antara pihak- pihak yang terlibat dalam kebijakan publik diharapkan mampu membawa dampak yang positif bukan hanya untuk penyelenggara kebijakan, namun juga terpenting bagi masyarakat (Johansson et al., 2010).

*Collaborative Governance* yang didefinisikan sebagai proses dan struktur dalam pembuatan kebijakan publik dan manajemen yang melibatkan pemerintah, masyarakat dan swasta untuk melaksanakan kepentingan umum (Emerson et al., 2012). *Collaborative Governance* juga sebagai proses pengaturan terhadap organisasi lintas sektoral dalam penyelesaian masalah kebijakan publik yang tidak dapat diselesaikan dengan satu organisasi ataupun satu individu (Jung et al., 2009).

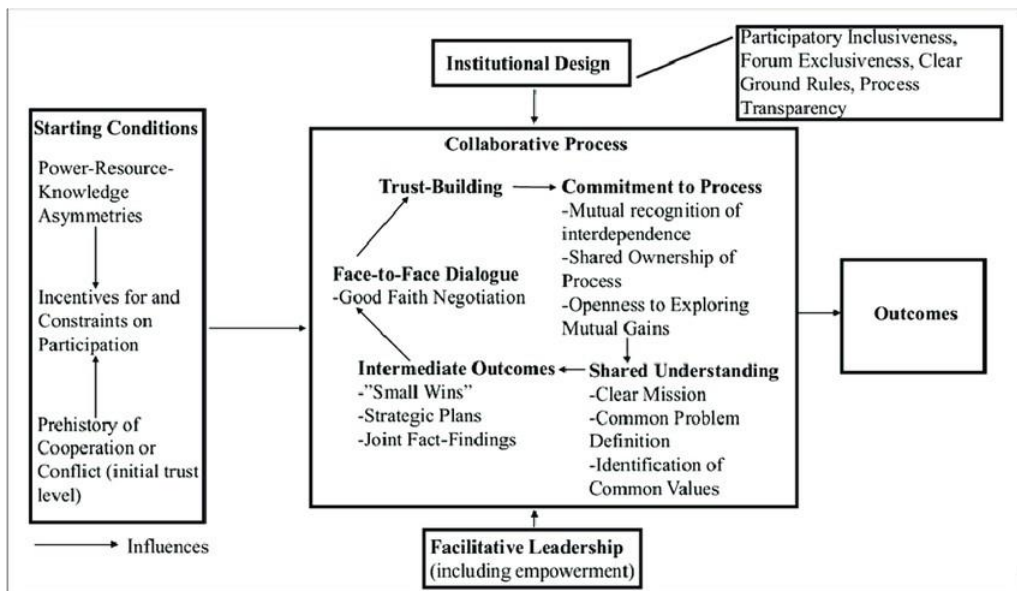
Menurut Seigler (2011) menyampaikan delapan prinsip utama dalam penerapan *Collaborative Governance* diantaranya yakni: (1) masyarakat harus terlibat dalam produksi barang publik; (2) masyarakat mampu menegrahkan sumber daya dan aset dalam memecahkan masalah; (3) kebijakan harus memungkinkan musyawarah publik; (4) para ahli memberdayakan anggota masyarakat; (5) kebijakan harus mengandung kemitraan kolaboratif yang berkelanjutan; (6) kebijakan harus strategis; (7) kebijakan harus mengubah kelembagaan untuk pemberdayaan masyarakat dan pemecahan masalah publik; (8) kebijakan harus mengandung akuntabilitas. Dari delapan prinsip di atas jika dikaitkan dengan upaya pemenuhan kesempatan kerja bagi disabilitas maka kebijakan yang ada,



penyelenggara, partisipasi masyarakat, sektor profit- non profit serta penyandang disabilitas ikut andil dalam berjalannya penerapan prinsip Collaborative Governance.

Model *Collaborative Governance* menurut Ansell dan Gash (2008) terdiri dari empat variabel utama, yakni kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan dan proses kolaboratif. Kondisi awal merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan kolaborasi, yang mana memengaruhi sebelum proses awal terjadi. Desain kelembagaan juga memiliki peranan yang krusial karena menjadi sebuah legitimasi secara prosedur dalam proses kolaborasi. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga diperlukan dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya kolaborasi secara keseluruhan. Tahapan pada proses kolaboratif meliputi dialog face-to-face, membangun kepercayaan, komitmen terhadap proses, memahami bersama dan hasil sementara. Governance menjadi relevan untuk dikembangkan.

Gambar 1. Model Collaborative Governance Ansell & Gash



Sumber: Ansell & Gash

Proses kolaboratif ini merupakan variable yang penting, dimana proses kolaboratif diawali dengan dialog tatap muka yang berkaitan dengan kepercayaan yang baik, setelah melakukan dialog tatap muka dengan baik maka akan terbangun suatu kepercayaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen dalam proses kolaborasi, setelah komitmen para stakeholders tinggi akan terjadi suatu pemahaman bersama dalam perumusan masalah, identifikasi nilai-nilai, dan misi yang jelas. Setelah para stakeholders memiliki kesamaan dan kesepahaman, maka akan menentukan rencana strategis untuk menjalankan kolaborasi (Ansell & Gash, 2008)

Dalam collaborative governance adanya kriteria yang dapat menjadi tolok ukur keberhasilan dan kegagalan. Menurut Government of Canada terhambatnya kolaborasi maupun partisipasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: (1) faktor budaya; (2) faktor institusi; dan (3) faktor politik. Selanjutnya menurut Mattessich dan Monsey, faktor keberhasilan sebuah kolaborasi dapat dilihat dari 19 faktor yang diklasifikasikan ke dalam enam kelompok yakni

(1) lingkungan, (2) keanggotaan, (3) proses/ struktur, (4) komunikasi, (5) tujuan, dan (6) sumber daya. Collaborative governance biasanya menghadapi tiga jenis tantangan yang sangat kompleks, yang mana menurut Waardenburg (2020), tantangan yang dimaksud diantaranya: (1) tantangan dalam pemenuhan masalah yang substantif; (2) tantangan dalam proses berkolaborasi; (3) tantangan akuntabilitas multi-relasional (Astuti et al., 2020).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bersumber pada sumber data primer dan sekunder yakni dengan teknik pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi mendalam dengan beberapa stakeholder terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan, Persatuan Tuna Netra Indonesia (Pertuni), dan Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) cabang Pasuruan. Disamping itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi kepustakaan dengan media literatur yang menggambarkan fenomena penelitian. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data melalui model interaktif Miles dan Huberman (2014). Dengan demikian dapat diketahui berbagai permasalahan dan gambaran pembahasan terhadap bagaimana pemenuhan kesempatan kerja disabilitas di Kabupaten Pasuruan. Melalui pendekatan Collaborative Governance maka diharapkan mampu mendukung penguatan kelembagaan yang tepat bagi aktor- aktor yang memiliki kewenangan terhadap kesejahteraan dan inklusivitas, dan keberlanjutan hak kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Collaborative Governance dalam Penguatan Kelembagaan, Upaya Pemenuhan Kesempatan Kerja Disabilitas di Kabupaten Pasuruan**

#### **a. Kondisi Awal**

Kondisi di awal mempengaruhi sebelum proses kolaborasi terjadi, yang mana suatu kondisi dimana dapat menjadi pendukung ataupun penghambat kerja sama antara pemangku kepentingan. Ansell & Gash (2008) membagi 3 (tiga) variabel besar kondisi awal: Sumber daya yang dimiliki pemangku kepentingan yang berbeda; insentif berupa dorongan yang dimiliki pemangku kepentingan untuk berkolaborasi; dan sejarah konflik atau kerja sama di

masa lalu diantara pemangku kepentingan. Kondisi awal kolaborasi dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi disabilitas di Kabupaten Pasuruan berawal dari belum sinkronnya jumlah perusahaan yang berdiri di Kabupaten Pasuruan dengan jumlah disabilitas yang ada, yang dilihat dari rendahnya partisipasi masyarakat disabilitas dalam memperoleh hak kerja. Adanya Perda Kabupaten Pasuruan No 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur mengenai pemberian hak disabilitas memperoleh kerja dimana ketentuannya bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 orang wajib mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas. Namun pada kenyataannya hal tersebut masih belum terimplementasi secara optimal. Mengingat bahwa Kabupaten Pasuruan merupakan pusat industri terbesar ketiga di Jawa Timur yang memiliki sekitar 1692 perusahaan pada tahun 2021, Namun implementasi dari peraturan hanya dari beberapa perusahaan yang telah melaksanakan. Hal ini terjadi karena masih belum adanya kesadaran oleh beberapa perusahaan akan pentingnya inklusivitas, dan masa sosialisasi yang diberikan belum sepenuhnya membangun. Selain itu perusahaan masih meperhitungkan fasilitas jika memberikan hak kerja pada disabilitas, dibalik itu kemampuan dari disabilitas yang masih membutuhkan dukungan pun masih menjadi penyebab perusahaan belum berani mengambil resiko akan hal tersebut.

Di balik kondisi tersebut maka perlu adanya kolaborasi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Adanya perbedaan sumber daya dan wewenang yang dimiliki oleh masing-masing stakeholder dalam penyelenggaran mewajibkan adanya kolaborasi.

#### **b. Desain Institusional**

Desain kelembagaan mengacu pada aturan dasar untuk berkolaborasi. Hal ini sangat penting karena menjamin legitimasi langkah-langkah dalam proses kolaborasi. Fokus perencanaan pada sistem ini adalah mengenai aturan dalam partisipasi kerjasama, terbentuknya suatu forum, aturan pelaksanaan yang jelas, dan transparansi proses pelaksanaan kerjasama (Ansell & Gash, 2008). Desain Institusional kolaborasi dalam pemenuhan kesempatan kerja disabilitas di Kabupaten Pasuruan, bahwa dalam menjalankan kolaborasi tersebut di dukung dengan adanya aturan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dan turunan Perda Kabupaten Pasuruan No. 6 Tahun 2021 tentang Penyandang disabilitas menyebutkan bahwa "Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja".Namun aturan yang dibuat ini masih belum memiliki sanksi tertulis pada perusahaan yang belum mengimplementasikan kebijakan tersebut.

Dalam implementasinya perlu adanya kolaborasi dari beberapa pemangku kepentingan, seperti pemerintah, masyarakat, dan swasta. Peran pemerintah menurut Wallis & Dollery (2002) yakni sebagai activist. Sementara itu, masyarakat harus mampu mengelola

kelembagaan untuk mendukung suatu program atau kebijakan yang ada. Pemerintah dalam mendukung hak kerja disabilitas di Kabupate Pasuruan yakni Dinas Tenaga Kerja, yang mana bertugas sebagai pengarah suatu kebijakan yang ada, sebagai fasilitator dan monitor agar kebijakan dapat terimplementasi dengan baik. Pemerintah juga memiliki tugas dalam pelatihan keterampilan dari disabilitas yang mana terdapat BLK Kabupaten Pasuruan, di dalamnya terdapat beberapa keterampilan yang dapat diikuti oleh masyarakat disabilitas. Selain itu, Dinas Sosial Kabupaten juga memiliki peran terhadap pemenuhan hak disabilitas, salah satunya yakni pelaksanaan pendataan terkait penyandang disabilitas sesuai dengan jenisnya, serta penyaluran bantuan berupa alat yang dibutuhkan. Namun setelah penulis melakukan wawancara dengan salah satu penyandang disabilitas dan sebagai anggota komunitas dari penyandang disabilitas, bahwa tidak semua disabilitas yang terdata karena pemerintah hanya mampu mejangkau disabilitas yang dapat dijangkau seeperti pada disabilitas yang ada di SLB (Sekolah Luar Biasa). Banyak faktor yang menyebabkan belum bisa terjangkau pendataan penyandang disabilitas di Pasuruan salah satunya yakni faktor internal keluarga. Hal ini seperti yang dijelaskan ketua lembaga Pertuni Pasuruan dalam menjalankan program-program yang ada di Pertuni Cabang Pasuruan bahwa masih ditemukan orang tua yang tidak memberikan ruang kepada anaknya untuk bisa berinteraksi dengan lingkungan, sehingga pemerintah kesulitan mencari data penyandang disabilitas.

Selain pemerintah, perusahaan sebagai pemberi lowongan kerja juga ikut andil dalam berjalannya pemenuhan kesempatan kerja. Serta masyarakat dan beberapa organisasi seperti Pertuni, PPD (Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia) juga punya peran penting dalam hal ini. Pertuni dan PPD ini sebagai wadah dari penyandang disabilitas untuk berpartisipasi. Terbentuknya Unit Layanan Disabilitas Kabupaten Pasuruan yang memiliki kewajiban menjalankan tugas salah satunya dalam ranah pemenuhan hak kerja disabilitas. Perda Kabupaten Pasuruan tentang Disabilitas sebagai pedoman untuk tupoksi, siapa saja yang berhak berkolaborasi dan kejelasan SOP dari masing-masing stakeholder. Aturan dan pedoman ini yang harus dijalakan dengan baik berdasar pada terori Collaborative Governance.

### **c. Kepemimpinan Fasilitatif**

Peran pemimpin sangat diperlukan, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat diterima dan dipercaya oleh para pemangku kepentingan yang dapat diandalkan. Mengingat bahwa dalam melakukan kolaborasi sangat mungkin terjadi ataupun ditemukan suatu permasalahan atau perselisihan dianatara pemangku kepentingan. Kepemimpinan yang kuat denga kepercayaan antar pemangku kepentingan akan lebih memungkinkan sebuah kolaborasi akan berhasil. Menurut Lasker dan Weis bahwa pemimpin kolaboratif harus memiliki keterampilan dan mampu (1) mendorong partisipasi yang luas dan aktif, (2)

memastikan pengaruh dan kontrol,(3) memfasilitasi dinamika kelompok yang produktif, dan (4) mampu memperluas cakupan proses.

Kepemimpinan dari tiap stakeholder sangat diperlukan dalam pemenuhan kesempatan kerja disabilitas di Kabupaten Pasuruan. Namun kepemimpinan pada kolaborasi ini belum berjalan secara optimal karena Unit Layanan disabilitas yang ada masih dilaksanakan secara situasional dan hanya jika diperlukan saja, Forum FGD yang dilakukan sebagai penyerapan aspirasi masih belum mampu menjawab keresahan disabilitas dalam pemenuhan kesempatan kerja. Kepemimpinan dari perusahaan perlu akan pemenuhan kerja disabilitas, mengingat partisipasi kerja disabilitas juga masih bergantung dalam kesadaran tiap pemimpin perusahaan. Meskipun terdapat aturan yang mengatur akan hak kerja disabilitas namun kesadaran dari tiap perusahaan masih kurang, maka kolaborasi juga belum terpenuhi. Menurut wawancara penulis kepada ketua Pertuni Kabupaten Pasuruan bahwa aksesibilitas penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Pasuruan belum tersedia secara memadai atau rendah. Hal ini dilihat dari kurang tersedianya akses informasi lowongan kerja, akses fasilitas ketenagakerjaan, dan pengalaman yang pernah dialami penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan yakni kerap kali mengalami penolakan, stigma negatif dan diskriminasi, serta perasaan rendah diri. Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua PPDI (Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia) Cabang Pasuruan menurutnya pemerintah masih belum menjangkau lebih jauh lagi terkait pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, penyandang disabilitas yang tergabung dalam PPDI lebih dituntut untuk dapat mandiri dalam bekerja. Kemandirian ini dapat dilakukan dengan cara membuka usaha ataupun bekerja dalam bidang jasa. Saat ini, bukti nyata kemandirian itu dapat dilihat dari beberapa anggota PPDI yang telah membuka usaha.

Manyikapi hal tersebut kepemimpinan sangat penting dalam menetapkan dan mempertahankan aturan dasar yang jelas, membangun kepercayaan, memfasilitasi aspirasi, dan mampu memobilisasi stakeholder dalam memajukan kolaborasi, sehingga dengan kolaborasi berjalan dengan saling memiliki kepercayaan maka pemenuhan kesempatan kerja disabilitas dapat terpenuhi.

#### **d. Proses Kolaboratif**

Pada proses kolaboratif mengenai upaya pemenuhan kesempatan kerja disabilitas dirinci menjadi beberapa aspek kajian yaitu Dialog tatap muka, membangun kepercayaan, komitmen dalam proses kolaborasi, dan pemahaman bersama.

Dalam pelaksanaan pemenuhan kesempatan kerja Disabilitas di Kabupaten Pasuruan proses face to face telah terjadi oleh tiap stakeholder. Namun pada pelaksanaan program tidak semua pihak terlibat secara langsung. Pada Focus Group Discussion terjadi dialog

secara langsung diantara pihak pemerintah, masyarakat, dunia usaha, dan perwakilan organisasi disabilitas seperti Pertuni dan PPD. Pemerintah sebagai fasilitator dalam sosialisasi kebijakan hak kerja disabilitas kepada dunia usaha agar turut partisipasi mendukung ketenagakerjaan yang inklusif. Namun hanya beberapa perusahaan saja yang berpartisipasi dalam pemeberian lowongan pada disabilitas, alasan ini karena fasilitas dan kemampuan dari disabilitas sendiri yang masih belum mendukung. Aksesibilitas penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Pasuruan belum tersedia secara memadai atau rendah. Hal ini dilihat dari kurang tersedianya akses informasi lowongan kerja, akses fasilitas ketenagakerjaan, dan pengalaman yang pernah dialami penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan yakni kerap kali mengalami penolakan, stigma negatif dan diskriminasi, serta perasaan rendah diri.

Dialog tatap muka sebagai awal dari proses kolaboratif untuk membangun kepercayaan dan komitmen dalam proses kolaborasi untuk mencapai pemahaman dan tujuan bersama. Jika kolaborasi pemerintah dengan dunia usaha tidak saling mendukung dalam mencapai pemenuhan kesempatan kerja disabilitas, maka tujuan tersebut tidak begitu optimal, sehingga dialog face to face hanya terkesan formalitas saja dan sangat rentan untuk disimpangi di kemudian hari. Oleh karena itu pentingnya keterbukaan dan kesepahaman dari masing- masing aktor.

Dalam mencapai hasil kebijakan yang solutif maka perlu kesepakatan oleh beberapa aktor, proses kolaborasi yang didukung dengan negosiasi yang mana sebagai media pertemuan masyarakat untuk menentukan solusi dalam suatu permasalahan. Negosiasi ini terlebih sangat diupayana terutama pada pemerintah dengan dunia usaha, namun selain itu masyarakat disabilitas juga harus mampu mengimbangi dengan kemampuan yang dibutuhkan pada dunia usaha. Perlunya dorongan motivasi pada tiap disabilitas dalam mencapai hak partisipasi ekonomi mereka.

### **Faktor Pendorong dan Penghambat dalam Collaborative Governance terkait Pemenuhan Kesempatan Kerja Disabilitas**

Menurut Mattessich dan Monsey dalam (Astuti et al., 2020) bahwa faktor keberhasilan sebuah kolaborasi dapat dilihat dari 19 faktor yang diklasifikasikan ke dalam enam kelompok yakni (1) lingkungan, (2) keanggotaan, (3) proses/ struktur, (4) komunikasi, (5) tujuan, dan (6) sumber daya. Melihat faktor keberhasilan tersebut, pada kolaborasi dalam pemenuhan kesempatan kerja disabilitas telah memiliki faktor-faktor pendorong, namun dalam implementasinya masih belum terlaksana secara optimal. Network structure yang ada telah terbentuk seperti adanya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan, dunia usaha, Dinas Sosial, Lembaga Pertuni, PPD Kabupaten Pasuruan. Dinas Tenaga Kerja yang menjadi leading sector, sedang stakeholder lain berkolaborasi berdasarkan tupoksi masing-masing. Dalam pelaksanaan kolaborasi sudah jelas dengan melakukan proses pengambilan

keputusan secara bersama-sama melalui forum Unit Layanan Disabilitas (ULD) dan pembagian wewenangnya yang didasarkan pada tupoksi masing-masing stakeholder yang sesuai pada Perda No 16 Tahun 2001 tentang Penyandang Disabilitas. Struktur tersebut telah terbentuk dan tujuan pun sudah ada, namun komunikasi, rasa percaya dan kesepahaman diantara stakeholder yang perlu akan dibenahi.

Faktor yang menjadi penghambat dalam kolaborasi pemenuhan kesempatan kerja disabilitas di Kabupaten Pasuruan yakni sumber daya dan akses yang ada pada masing-masing stakeholder yang terlibat. Fasilitas disabilitas dalam mendukung ketenagakerjaan masih belum optimal, hal ini juga masih menjadi pertimbangan dari dunia usaha untuk membuka lowongan bagi disabilitas. Sumber daya pemerintah dalam mendukung kemampuan disabilitas juga masih perlu akan upgrade dan perbaikan, mengingat disabilitas memiliki perbedaan keterbatasan, sehingga kemampuan dan fasilitas kerja yang dibutuhkan juga berbeda. Sumber daya keuangan juga menjadi kendala yang serius, karena keterbatasan dana yang dimiliki oleh setiap instansi mengakibatkan kegiatan tidak berjalan secara maksimal, dukungan keuangan untuk tiap lembaga pemberdayaan disabilitas seperti Pertuni dan PPDI Kabupaten Pasuruan sangat diperlukan untuk operasional yang mendukung pelatihan disabilitas. Pada Pertuni dan PPDI memiliki pelatihan-pelatihan untuk mendukung kemampuan dari disabilitas, seperti pelatihan pembuatan kerajinan, dan pelatihan dalam berbisnis UMKM, namun di Kabupaten Pasuruan untuk dukungan fasilitas dan sumber daya keuangan masih perlu dioptimalkan. Menurut wawancara kepada ketua PPDI cabang Pasuruan yang telah penulis lakukan bahwa dalam pendanaan operasional untuk pelatihan keterampilan disabilitas di PPDI masih lebih banyak menggunakan keuangan pribadi, dan masih minim jangkauan, sehingga berakibat terhadap kinerja pelatihan sendiri. Oleh karena itu, dukungan sumber daya sangat diperlukan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa Kabupaten Pasuruan menerapkan Perda No. 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas, namun pelaksanaannya belum optimal dalam mendukung hak kerja penyandang disabilitas. Perusahaan di Kabupaten Pasuruan masih belum sepenuhnya memenuhi hak-hak disabilitas, dan rendahnya motivasi serta keterampilan penyandang disabilitas turut mempengaruhi partisipasi mereka di lapangan kerja formal. Untuk mengatasi hal ini, penguatan kelembagaan melalui Collaborative Governance diusulkan sebagai solusi efektif, melibatkan pemerintah daerah, sektor swasta, dan pemangku kepentingan lainnya. Model ini mencakup penguatan proses kolaboratif, desain institusional, dan perencanaan sumber dana yang matang, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi

penyandang disabilitas

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M., Andari, S., Listyawati, A., & Mardiyati, A. (2021). Collaborative Governance in Realizing an Inclusive Workforce for People with Disabilities to Achieve Sustainable Development Goal's. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 884(1), 012020. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/884/1/012020>
- Alfonso, A & Jalles, J.T. (2011). Government size and economic performance. In *Central Bank Working Paper Series* (pp. 1–42). Central Bank Working. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511813771.023>
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Anthony, S., Mujtahid, I. M., Marta, A., Wicaksono, B., & Thahir, M. (2023). Disability Empowerment in the Perspective of Collaborative Governance in Kampar District. *International Journal of Social Service and Research*, 3(4), 990–997. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i4.344>
- Astuti, R. S., Warsono, Hardi, & Rachim, A. (2020). Collaborative Governance. Tim DAP Press.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Baanyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Penyandang Cacat*. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/04/1557/baanyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-penyandang-cacat-.html>
- Bianchi, C., Nasi, G., & Rivenbark, W. C. (2021). Implementing collaborative governance: models, experiences, and challenges. *Public Management Review*, 23(11), 1581–1589. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878777>
- Call, M., & Jagger, P. (2017). Social capital, collective action, and communal grazing lands in Uganda. *International Journal of the Commons*, 11(2), 854–876. <https://doi.org/10.18352/ijc.761>
- Cash, D. W., Adger, W. N., Berkes, F., Garden, P., Lebel, L., Olsson, P., Pritchard, L., & Young, O. (2006). Scale and Cross-Scale Dynamics: Governance and Information in a Multilevel World. *Ecology and Society*, 11(2). <https://doi.org/10.5751/es-01759-110208>
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An Integrative Framework for Collaborative Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1–29. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur011>
- Frederickson, H. G. & K. B. S. (2003). *The Public Administration Theory Primer*. Westview Press.
- Henry, A. D., Laszlo, A., & Nicholson, J. (2015). What does it take to build an employment collaborative for people with disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.3233/JVR-150750>
- Innes, J. E., & Booher, D. E. (2003). Collaborative policymaking: Governance through dialogue. *Deliberative Policy Analysis: Understanding Governance in the Network Society*, 33–59. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490934.003>
- Jatmikowati, S. H., Dinata, C., & Noorsetya, B. (2020). Strengthening Public Administration with Good Collaborative Governance (Government and Civil Society Organizations Relation for Development Countries in Decentralization Era: Case Studies in Malang Regency). *125(lcpapg 2019)*, 179–185. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.197>
- Javed, O. (2013). *Munich Personal RePEc Archive Determinants of Institutional Quality: A Case Study of IMF Programme Countries Determinants of institutional quality: A Case Study of IMF Programme Countries*. 51344.
- Johansson, K.-E. V., Elgström, O., Kimanzu, N., Nylund, J.-E., & Persson, R. (2010). Trends in Development Aid, Negotiation Processes and NGO Policy Change. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(3), 371–392. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9131-y>
- Jung, Y.-D., Mazmanian, D., & Tang, S.-Y. (2009). Collaborative Governance in the United States and Korea: Cases in Negotiated Policymaking and Service Delivery.



- International Review of Public Administration, 13(sup1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1080/12294659.2009.10805136>
- Kemenko PMK. (2023). Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia. [Kemenkopmk.Go.Id. https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia](https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia)
- Kemensos. (2020). Kemensos Dorong Aksesibilitas Informasi Ramah Penyandang Disabilitas. [Kemensos.Go.Id. https://kemensos.go.id/kemensos-dorong-aksesibilitas-informasi-ramah-penyandang-disabilitas#:text=Berdasarkan UU No. 8 tahun,juta atau sekitar lima persen.](https://kemensos.go.id/kemensos-dorong-aksesibilitas-informasi-ramah-penyandang-disabilitas#:text=Berdasarkan+UU+No.+8+tahun,juta+atau+sekitar+lima+persen.)
- Kominfo Jatim. (2022). Jatim Jadi Provinsi dengan Nilai Tambah Barang dan Jasa Terbesar Kedua di Jawa. [Kominfo.Jatimprov.Go.Id. https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/jatim-jadi-provinsi-dengan-nilai-tambah-barang-dan-jasa-terbesar-kedua-di-jawa](https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/jatim-jadi-provinsi-dengan-nilai-tambah-barang-dan-jasa-terbesar-kedua-di-jawa)
- Levitsky, S., & Murillo, M. V. (2009). Variation in Institutional Strength. *Annual Review of Political Science*, 12(1), 115–133.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.091106.121756>
- Miles, M. B., Michael Huberman, A. and Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis. A methods sourcebook. (ketiga)*. Sage Publications.  
<https://doi.org/10.1177/239700221402800402>
- Mu'arofah, S., Hanafi, I., & Saleh, C. (2013). Perencanaan Penguatan Kelembagaan Pemerintah Daerah Dalam E-Procurement. *WACANA, Jurnal Sosial Dan ...*, 16(4), 207–214. <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/301>
- Musaad, M. (2021). Implementation of Collaborative Governance in Public Policy Handling COVID-19. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 227–235.  
<https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i4.476>
- Nursaymsi, F. (2015). Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas.
- Seigler, D. (2011). Renewing Democracy by Engaging Citizens in Shared Governance. *Public Administration Review*, 71(6), 968–970. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02452.x>
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI.
- Tinta, N., Steyn, H., & Vermaas, J. (2020). Barriers experienced by people with disabilities participating in income-generating activities. A case of a sheltered workshop in Bloemfontein, South Africa. *African Journal of Disability*, 9, 1–9.  
<https://doi.org/10.4102/ajod.v9i0.662>
- Wallis, J., & Dollery, B. (2002). Social Capital and Local Government Capacity. *Australian Journal of Public Administration*, 61(3), 76–85. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.00286>
- Wirawan, R., Afni, I. N., & Winarni, L. (2022). Collaborative Governance dalam Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas di Desa Maron Kecamatan Garung Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 19(2), 137–143.  
<https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v19i2.857>
- Yuniati, S., Susilo, D., & Albayumi, F. (2017). Penguatan Kelembagaan Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Petani Tebu. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 2017(2016), 498–505.