E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Collaborative Governance Dalam Kebijakan Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas: Studi Dinas Tenaga Kerja Dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik

Windy Aprilia Dewi[1], Tukiman[2]
[1]UPN "Veteran" Jawa Timur , 22041010121@student.upnjatim.ac.id
[2]UPN "Veteran" Jawa Timur , tukiman_upnjatim@yahoo.com

Abstrak

Rendahnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan regulasi dan capaian implementasi kebijakan. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses collaborative governance dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, khususnya pada hubungan antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus; data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, serta dikaji melalui model collaborative governance Ansell dan Gash (2008) yang meliputi kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi tumbuh dari kebutuhan yang saling melengkapi: Dinas Tenaga Kerja memiliki kewenangan penempatan tetapi tidak mengenal kompetensi lulusan secara rinci, sedangkan SLB memahami kesiapan peserta didik namun tidak memiliki akses ke dunia kerja. Desain kelembagaan bertumpu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022, meskipun belum didukung oleh MoU, PKS, atau SOP khusus. Kepemimpinan fasilitatif Dinas Tenaga Kerja terwujud melalui koordinasi, pelibatan guru pendamping, pembekalan, dan mediasi. Kolaborasi telah berjalan cukup baik dan memberikan manfaat nyata bagi penyandang disabilitas, tetapi belum optimal karena keterbatasan kelembagaan formal dan masih rendahnya kesadaran perusahaan.

Kata Kunci: *collaborative governance, penyandang disabilitas, kesempatan kerja, kolaborasi lintas lembaga, kebijakan publik.*

Abstract

The low absorption of workers with disabilities in Gresik Regency reflects a gap between regulations and actual policy outcomes. This study analyzes the collaborative governance process in implementing equal employment policies for persons with disabilities, focusing on the Manpower Office of Gresik Regency and the Kemala Bhayangkari 2 Special School (SLB). Using a descriptive qualitative case study approach, data were collected through interviews, observation, and documentation, analyzed with the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, and examined through Ansell and Gash's (2008) model covering starting conditions, institutional design, facilitative leadership, and the collaborative process. Findings show the collaboration emerged from complementary needs: the Manpower Office holds placement authority but lacks knowledge of graduates' competencies, while the school understands students' readiness but lacks labor-market access. The institutional design rests on Law Number 8 of 2016 and Gresik Regency Regulation Number 53 of 2022, though not yet supported by a formal memorandum of understanding, cooperation agreement, or standard operating procedure. Facilitative leadership is shown through coordination, involvement of accompanying teachers, briefings, and mediation. The collaboration has run reasonably well and produced tangible benefits, yet remains suboptimal due to limited institutional arrangements and low corporate awareness.

Keywords: *collaborative governance, persons with disabilities, employment opportunity, cross-institutional collaboration, public policy.*

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Corresponding Author:
Windy Aprilia Dewi

UPN "Veteran" Jawa Timur , 22041010121@student.upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Kualitas hidup seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuannya memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui pekerjaan, individu tidak hanya memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan, mengembangkan kapasitas diri, serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan sosial. Ketersediaan akses kerja yang setara bagi seluruh masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, menjadi indikator penting dalam mewujudkan keadilan sosial. Negara menegaskan hak atas pekerjaan melalui Pasal 27 UUD 1945 yang menjadi dasar bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan inklusif.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas merupakan individu yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu panjang yang dapat menghambat partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan sosial. Dalam praktiknya, penyandang disabilitas masih menghadapi stigma sosial, keterbatasan akses, serta diskriminasi di berbagai bidang kehidupan, termasuk dunia kerja, sehingga negara memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka secara adil (Susanti & Ro'fah, 2025). Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat jumlah penyandang disabilitas di Indonesia lebih dari 17,8 juta jiwa, dengan sekitar 17 juta jiwa berada pada usia produktif (15–64 tahun) yang berpotensi memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional (Juswadi & Sumarna, 2023).

Meskipun memiliki potensi besar, keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja formal masih rendah. Data BPS (2024) mencatat hanya terdapat sekitar 763.926 pekerja penyandang disabilitas atau 0,55% dari total tenaga kerja nasional, dan dari jumlah tersebut hanya 22,05% atau sekitar 168.395 orang yang terserap di sektor formal. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan yang mendorong kesetaraan kesempatan kerja dengan realitas penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di lapangan. Untuk menjamin hak tersebut, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1%. Ketentuan serupa dipertegas melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013.

Kabupaten Gresik merupakan salah satu wilayah dengan jumlah penyandang disabilitas yang cukup tinggi di Jawa Timur, menempati peringkat keempat dengan 5.411 orang pada tahun 2024, sekaligus menjadi salah satu kawasan industri utama dengan 926 perusahaan swasta dari total 966 pemberi kerja. Sebagai bentuk komitmen, Pemerintah Kabupaten Gresik menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 53 Tahun 2022 tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas serta membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan. Namun demikian, seperti disajikan pada Tabel 1, data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 966 pemberi kerja, hanya 39 yang menyerap tenaga kerja disabilitas dengan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

total 67 orang, sedangkan perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas hanya 28 perusahaan dengan 50 orang pekerja. Fakta ini menunjukkan kesenjangan antara ketersediaan regulasi dan capaian implementasi kebijakan di lapangan.

Tabel 1. Data Pemberi Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Gresik Tahun 2025

Jenis Pemberi Kerja	Jumlah Pemberi Kerja	Pemberi Kerja yang Menyerap TKPD	Jumlah TKPD Terserap
Perusahaan swasta	926	28	50
BUMD	4	4	5
Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	36	7	12
Total	966	39	67

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, 2025 (diolah).

Persoalan rendahnya penyerapan tersebut tidak dapat dipandang sebagai persoalan satu institusi semata, melainkan melibatkan berbagai aktor yang saling berkaitan. Dinas Tenaga Kerja berperan memfasilitasi penempatan dan menjembatani kebutuhan dunia usaha, sedangkan Sekolah Luar Biasa (SLB) berperan mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja. SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik merupakan salah satu lembaga pendidikan khusus yang memiliki posisi strategis dalam ekosistem tersebut. Meskipun demikian, koordinasi yang berjalan selama ini masih bersifat reaktif dan insidental, baru terjadi ketika terdapat informasi lowongan kerja dari perusahaan yang masuk melalui Dinas Tenaga Kerja, dan pelatihan yang diselenggarakan masih terbatas pada bidang housekeeping dengan kuota terbatas bagi tujuh SLB di Kabupaten Gresik.

Penelitian terdahulu oleh Erlanda dkk. (2025) menunjukkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Gresik masih rendah dan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan industri, sementara Khuluq (2024) menemukan bahwa SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik telah berperan dalam menyiapkan lulusan dan berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja, tetapi belum mengkaji secara mendalam bagaimana hubungan kerja, komunikasi, dan pembagian peran antara kedua lembaga berlangsung. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan perspektif collaborative governance Ansell dan Gash (2008) untuk menganalisis proses collaborative governance dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, khususnya pada hubungan antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik, mencakup kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti berdasarkan kondisi alamiah di lapangan (Abdussamad, 2021). Penelitian menggunakan desain studi kasus yang berfokus pada proses collaborative governance dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik yang dipilih secara purposive karena keduanya merupakan aktor utama dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022, dengan SLB berperan sebagai penyedia (supply side) tenaga kerja disabilitas dan Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai penghubung (bridging institution) dengan dunia kerja.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Analisis penelitian menggunakan dimensi collaborative governance menurut Ansell dan Gash (2008), yaitu kondisi awal (starting conditions), desain kelembagaan (institutional design), kepemimpinan fasilitatif (facilitative leadership), dan proses kolaborasi (collaborative process) yang mencakup dialog tatap muka, pembangunan kepercayaan, komitmen terhadap proses, pemahaman bersama, serta hasil antara. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja, petugas Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan, Kepala SLB, guru pembimbing keterampilan vokasional, serta alumni penyandang disabilitas, dan data sekunder berupa dokumen dan regulasi terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik (Sugiyono, 2023), yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan dan berbagai teknik pengumpulan data untuk memastikan keakuratan dan konsistensi temuan penelitian mengenai collaborative governance dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan menggunakan model collaborative governance yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash (2008), yang menjelaskan bahwa keberhasilan kolaborasi dipengaruhi oleh kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, serta proses kolaborasi yang meliputi dialog tatap muka, pembangunan kepercayaan, komitmen terhadap proses, pemahaman bersama, dan hasil antara. Ringkasan temuan pada masing-masing dimensi disajikan pada Tabel 2, sedangkan uraian lebih lanjut dijelaskan pada subbagian berikut.

Tabel 2. Ringkasan Temuan Collaborative Governance Berdasarkan Model Ansell dan Gash (2008)

Dimensi Ansell & Gash (2008)	Temuan Utama
Kondisi Awal (Starting Conditions)	Kolaborasi tumbuh dari kebutuhan yang saling melengkapi antara Dinas Tenaga Kerja dan SLB, tanpa didahului konflik.
Desain Kelembagaan (Institutional Design)	Berpedoman pada UU No. 8/2016 dan Perbup Gresik No. 53/2022, namun belum didukung MoU, PKS, atau SOP khusus.
Kepemimpinan Fasilitatif (Facilitative Leadership)	Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai koordinator dan mediator, bukan pengambil keputusan sepihak.
Proses Kolaborasi (Collaborative Process)	Dialog, kepercayaan, komitmen, dan pemahaman bersama telah terbangun dan menghasilkan sejumlah alumni yang terserap kerja.

Kondisi Awal (Starting Conditions)

Kondisi awal (starting conditions) merupakan faktor yang memengaruhi terbentuknya kolaborasi sebelum para aktor menjalankan kerja sama secara intensif, meliputi riwayat hubungan kerja sama atau konflik, insentif untuk berpartisipasi, serta ketidakseimbangan sumber daya, kewenangan, dan pengetahuan (Ansell & Gash, 2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik tidak diawali oleh konflik, melainkan terbentuk karena kebutuhan bersama untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi lulusan penyandang disabilitas. Hubungan berkembang ketika Dinas Tenaga Kerja memperoleh informasi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, sedangkan sekolah memiliki informasi mengenai kompetensi dan kesiapan lulusan, sehingga komunikasi yang semula bersifat insidental berangsur berkembang menjadi koordinasi yang lebih rutin dalam proses penempatan.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Keterlibatan masing-masing aktor didorong oleh alasan yang berbeda tetapi saling melengkapi. Dinas Tenaga Kerja terdorong oleh tanggung jawab pelayanan penempatan kerja sekaligus amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022, namun tidak dapat menjalankan fungsi tersebut secara mandiri karena tidak memiliki informasi rinci mengenai kompetensi setiap lulusan. Sebaliknya, SLB bertanggung jawab mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup mandiri, tetapi memiliki keterbatasan dalam menjangkau perusahaan. Alumni penyandang disabilitas turut terlibat karena memperoleh manfaat langsung berupa informasi lowongan, pembekalan, dan kesempatan mengikuti seleksi kerja.

Perbedaan kewenangan, sumber daya, dan akses informasi juga tampak jelas antara kedua institusi. Dinas Tenaga Kerja memiliki kewenangan dalam pelayanan penempatan dan jaringan dengan dunia usaha, tetapi tidak mengenal karakter dan kesiapan setiap lulusan secara mendalam, sedangkan SLB memahami hal tersebut namun tidak memiliki akses langsung maupun kewenangan penempatan kerja. Perbedaan kapasitas ini, sebagaimana dijelaskan Ansell dan Gash (2008) sebagai power, resource, and knowledge asymmetries, dalam penelitian ini tidak menimbulkan dominasi salah satu pihak, melainkan justru membentuk hubungan saling melengkapi dan interdependensi karena tidak ada aktor yang memiliki seluruh sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan persoalan secara mandiri. Dengan demikian, kondisi awal kolaborasi dapat dinilai mendukung terbentuknya collaborative governance antara kedua institusi.

Desain Kelembagaan (Institutional Design)

Institutional design menjelaskan bagaimana aturan, prosedur, dan mekanisme kelembagaan membentuk pelaksanaan kolaborasi, mencakup aturan dasar (ground rules), pembagian peran, serta mekanisme partisipasi (Ansell & Gash, 2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik berpedoman pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas. Meskipun regulasi tersebut tidak secara eksplisit menyebut SLB sebagai mitra, pihak sekolah tetap dilibatkan karena memiliki informasi mengenai kompetensi dan kesiapan lulusan, sehingga implementasi aturan dijalankan secara fleksibel sesuai kebutuhan di lapangan. Namun demikian, hingga saat ini belum terdapat Memorandum of Understanding (MoU), Perjanjian Kerja Sama (PKS), maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang mengatur hubungan kedua institusi secara tertulis.

Pembagian peran antara kedua institusi telah dipahami bersama. Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab menerima informasi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, berkoordinasi dengan sekolah, memberikan pembekalan, memfasilitasi seleksi, melakukan penempatan, serta memonitor alumni yang telah bekerja. Sementara itu, sekolah menyiapkan calon tenaga kerja berdasarkan kompetensi, memberikan rekomendasi, serta mendampingi peserta didik selama proses seleksi hingga memasuki dunia kerja. Mekanisme kerja berjalan melalui alur yang dipahami bersama: perusahaan menyampaikan kebutuhan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja, kemudian Dinas berkoordinasi dengan sekolah untuk menentukan calon yang sesuai, dilanjutkan dengan pembekalan, seleksi, penempatan, dan monitoring.

Komunikasi antara kedua institusi dilakukan melalui mekanisme formal, seperti surat resmi, rapat koordinasi, dan evaluasi berkala, maupun mekanisme informal melalui pesan singkat dan telepon ketika terdapat kebutuhan tenaga kerja atau permasalahan yang membutuhkan tindak lanjut cepat. Kombinasi kedua mekanisme tersebut memberikan fleksibilitas sekaligus struktur bagi keberlangsungan koordinasi. Secara keseluruhan, desain kelembagaan pada kolaborasi ini dapat dinilai cukup mendukung karena telah

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

memberikan kejelasan fungsi dan mekanisme kerja, tetapi belum optimal karena belum didukung oleh aturan kerja sama tertulis yang bersifat mengikat, sehingga keberlangsungannya masih sangat bergantung pada pemahaman dan komitmen masing-masing pihak.

Kepemimpinan Fasilitatif (Facilitative Leadership)

Kepemimpinan fasilitatif (facilitative leadership) berperan menjaga keberlangsungan proses kolaborasi melalui kemampuan memfasilitasi komunikasi, membangun koordinasi, dan menyelesaikan permasalahan, bukan melalui pengambilan keputusan sepihak (Ansell & Gash, 2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan fasilitatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ditunjukkan melalui perannya mengoordinasikan seluruh tahapan penempatan kerja. Ketika perusahaan menyampaikan kebutuhan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja terlebih dahulu berkoordinasi dengan sekolah untuk memperoleh informasi mengenai kompetensi dan kesiapan alumni, sehingga keputusan mengenai calon tenaga kerja tidak ditentukan secara sepihak, melainkan melalui proses yang melibatkan pihak sekolah.

Peran fasilitatif juga terlihat dari kemampuan Dinas Tenaga Kerja menghubungkan perusahaan, sekolah, guru pendamping, dan alumni. Guru pendamping dilibatkan untuk memberikan informasi mengenai kesiapan peserta didik dan mendampingi alumni selama pembekalan dan proses seleksi, sedangkan Dinas Tenaga Kerja bersama sekolah memberikan pembekalan mengenai jenis pekerjaan dan proses seleksi guna meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri alumni. Kepemimpinan fasilitatif ini juga berlanjut setelah alumni diterima bekerja: apabila muncul kendala, Dinas Tenaga Kerja terlebih dahulu berkomunikasi dengan perusahaan, guru pendamping, alumni, maupun keluarga sebelum berperan sebagai mediator dalam mencari solusi bersama, serta melakukan monitoring berkala terhadap perkembangan alumni di tempat kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan Dinas Tenaga Kerja tidak bersifat dominan, melainkan berorientasi pada upaya menghubungkan berbagai pihak agar dapat bekerja sama sesuai kewenangan dan kapasitas masing-masing. Kepemimpinan fasilitatif ini menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung keberlangsungan kolaborasi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik.

Proses Kolaborasi (Collaborative Process)

Proses kolaborasi (collaborative process) menjelaskan bagaimana interaksi antaraktor berlangsung melalui dialog tatap muka, pembangunan kepercayaan, komitmen terhadap proses, pemahaman bersama, hingga tercapainya hasil antara (Ansell & Gash, 2008). Dialog tatap muka antara Dinas Tenaga Kerja dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik dilaksanakan melalui berbagai forum, seperti kegiatan pembekalan, pendampingan seleksi kerja, monitoring, evaluasi tahunan, hingga Focus Group Discussion (FGD) yang turut melibatkan perguruan tinggi. Forum-forum tersebut digunakan untuk menyampaikan kebutuhan tenaga kerja, membahas kesiapan lulusan, serta mengidentifikasi dan menindaklanjuti kendala yang muncul selama proses penempatan kerja.

Kepercayaan antara kedua institusi dibangun melalui hubungan kerja sama yang berlangsung secara berkelanjutan dan interaksi yang berulang, mulai dari penerimaan informasi kebutuhan tenaga kerja hingga monitoring pascapenempatan. Kepercayaan juga tercermin dari pemberian kewenangan kepada sekolah untuk merekomendasikan alumni yang dianggap sesuai kebutuhan perusahaan, sebaliknya sekolah mempercayai Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan fungsi fasilitasi penempatan. Kepercayaan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

tersebut tidak semata-mata didasarkan pada keberadaan dokumen kerja sama formal, tetapi lebih banyak terbentuk dari pengalaman kerja sama dan konsistensi masing-masing aktor dalam menjalankan tanggung jawabnya, termasuk yang dirasakan langsung oleh alumni sebagai penerima manfaat.

Komitmen terhadap proses terlihat dari keterlibatan berkelanjutan kedua institusi mulai dari peningkatan kompetensi, pembekalan, rekomendasi, pendampingan seleksi, penempatan, hingga monitoring dan penyelesaian permasalahan setelah alumni bekerja, bahkan ketika alumni harus berhenti bekerja, Dinas Tenaga Kerja tetap berupaya mencarikan alternatif pekerjaan lain. Pemahaman bersama juga telah terbangun melalui kesamaan tujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja penyandang disabilitas serta pemahaman terhadap fungsi masing-masing pihak, yang tercermin dari penyesuaian kompetensi vokasional sekolah dengan kebutuhan perusahaan dan pembekalan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja sesuai jenis pekerjaan yang tersedia.

Sebagai hasil antara (intermediate outcomes), kolaborasi ini telah menghasilkan manfaat nyata berupa terbukanya akses informasi pekerjaan bagi lulusan SLB, terselenggaranya pembekalan dan pendampingan selama proses seleksi, monitoring pascapenempatan, serta keberhasilan sejumlah alumni memperoleh pekerjaan. Bagi alumni yang belum berhasil, kolaborasi tetap memberikan manfaat berupa informasi lowongan dan motivasi untuk mengikuti kesempatan seleksi berikutnya. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kolaborasi telah menghasilkan small wins yang dapat memperkuat motivasi para aktor untuk mempertahankan dan mengembangkan kerja sama, meskipun keberlanjutannya masih perlu diperkuat melalui penguatan kelembagaan formal dan peningkatan kesadaran perusahaan dalam memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Collaborative Governance* dalam pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik dengan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi telah berjalan cukup baik dan memberikan kontribusi dalam membuka akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan model *Collaborative Governance* Ansell dan Gash (2008), kondisi awal mendukung terbentuknya kolaborasi karena adanya kebutuhan bersama serta perbedaan sumber daya dan kewenangan yang saling melengkapi antara Dinas Ketenagakerjaan dan pihak sekolah.

Pada aspek desain kelembagaan, kolaborasi telah didukung oleh dasar hukum dan pembagian peran yang cukup jelas. Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator dan koordinator penempatan kerja, sedangkan SLB memberikan informasi mengenai kompetensi dan kesiapan alumni. Namun, kolaborasi belum sepenuhnya optimal karena belum terdapat MoU, PKS, maupun SOP khusus yang mengatur mekanisme kerja sama kedua pihak secara formal. Pada aspek kepemimpinan fasilitatif, Dinas Ketenagakerjaan menjalankan peran sebagai penghubung antara sekolah dan perusahaan melalui koordinasi, pembekalan, pendampingan proses seleksi, monitoring, serta penyelesaian permasalahan setelah alumni bekerja. Sementara itu, proses kolaborasi telah berlangsung melalui dialog tatap muka, pembangunan kepercayaan, komitmen, pemahaman bersama, dan hasil antara. Kolaborasi tersebut menghasilkan manfaat berupa terbukanya informasi lowongan kerja, meningkatnya kesiapan calon tenaga kerja, pendampingan proses rekrutmen, serta tersalurkannya sebagian alumni ke dunia kerja.

Secara keseluruhan, *Collaborative Governance* antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik dengan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik telah memberikan manfaat

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

nyata dalam mendukung pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan kelembagaan kolaborasi dan peningkatan keterlibatan perusahaan agar akses kerja bagi penyandang disabilitas dapat diperluas dan keberlanjutan kolaborasi dapat lebih terjamin.

SARAN

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik dan SLB Kemala Bhayangkari 2 Gresik disarankan memperkuat kerja sama melalui penyusunan MoU, PKS, atau SOP khusus yang mengatur pembagian peran, mekanisme koordinasi, pendampingan, monitoring, dan tindak lanjut setelah alumni ditempatkan bekerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan sosialisasi dan koordinasi dengan perusahaan untuk mendorong pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta memperluas jaringan perusahaan yang bersedia menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. SLB juga perlu terus menyesuaikan program keterampilan vokasional dengan kebutuhan dunia kerja melalui koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan. Penguatan basis data alumni, monitoring pascapenempatan, serta perluasan keterlibatan perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya juga perlu dilakukan agar proses penempatan kerja dapat berlangsung lebih tepat sasaran, terarah, dan berkelanjutan.

.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4), 543–571.

Aulia, C. W., Soesiantoro, A., & Ilman, G. M. (2025). Collaborative governance dalam program Millenial Job Center untuk penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Timur. Praja Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 5(1), 104–117.

Azizurosadi, A., & Mutadlo, M. (2025). Kewajiban pemerintah daerah dalam menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 45–59.

Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia 2024. BPS RI.

Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Kabupaten Gresik 2025. BPS Kabupaten Gresik.

Erlanda, V., Radjikan, & Basyar, M. R. (2025). Analisis stakeholder pada pelaksanaan kebijakan pemenuhan kesamaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik Jawa Timur. Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 5(2).

Juswadi, J., & Sumarna, A. (2023). Partisipasi kerja penyandang disabilitas usia produktif di Indonesia. Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, 18(2), 134–149.

Khuluq, K. (2024). Pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik: Analisis instrumen kebijakan dari Peraturan Bupati No. 53 Tahun 2022. Reflektika, 19(2), 269–286.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Pemerintah Kabupaten Gresik. (2022). Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 tentang Pemenuhan Kesamaan Kesempatan Kerja terhadap Penyandang Disabilitas.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur. (2013). Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas.

Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Republik Indonesia. (2016). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.

Susanti, R., & Ro'fah, R. (2025). Lingkungan inklusif dan partisipasi sosial penyandang disabilitas. Jurnal Pembangunan Sosial, 11(1), 55–70.

Wulandari, D., & Widiastuti, T. (2020). Perlindungan hak penyandang disabilitas dalam perspektif hukum hak asasi manusia. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 50(4), 789–805.