

Studi Fenomenologi Interpretatif Tentang Upaya Pemerintah Daerah dalam Peningkatan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Melalui Program Pelatihan Ketenagakerjaan

Muhammad Syahrur Ramadhan¹, Teza Yudha², Rachmat Ramdani³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia

Email: ¹muhammadsyahruramadhan2502@gmail.com, ²teza.yudha@fisip.unsika.ac.id,

³rachmat.ramdani@fisip.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pemaknaan pengalaman aktor pemerintah daerah dalam upaya peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui program pelatihan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi interpretatif, sehingga penelitian ini akan berfokus pada bagaimana aktor pemerintah daerah dapat menginterpretasikan pengalaman, tantangan, dan hasil yang muncul dalam pelaksanaan program pelatihan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini sendiri dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur yang mendalam terhadap aktor-aktor kunci di lingkungan pemerintah daerah serta analisis dokumentasi kebijakan dan program pelatihan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat kerangka regulasi yang mendukung hak kerja penyandang disabilitas, implementasinya masih menghadapi hambatan struktural dan kultural. Beberapa di antaranya meliputi rendahnya minat dunia usaha, keterbatasan fasilitas pelatihan yang inklusif, serta kurangnya pelibatan langsung penyandang disabilitas dalam perencanaan program. Namun demikian, terdapat juga inisiatif lokal yang progresif, seperti pelatihan berbasis kebutuhan riil pasar kerja dan kolaborasi dengan lembaga swadaya masyarakat. Penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi inklusif berbasis kolaborasi dan peningkatan evaluasi kebijakan berbasis pengalaman langsung aktor pelaksana.

Kata Kunci: Disabilitas, Strategi Pemerintah Daerah, Pelatihan Ketenagakerjaan, Fenomenologi Interpretatif, Inklusi Kerja.

Abstract

This study aims to explore the meaning of local government actors' experiences in efforts to increase employment opportunities for people with disabilities through employment training programs. This study uses an interpretive phenomenological approach, so it will focus on how local government actors interpret their experiences, challenges, and results that arise in the implementation of employment training programs for people with disabilities. The data used in this study was collected through in-depth semi-structured interviews with key actors in the local government environment as well as analysis of policy documentation and employment training programs. The results show that despite the existence of a regulatory framework that supports the employment rights of persons with disabilities, its implementation still faces structural and cultural barriers. Some of these obstacles include low interest from the business world, limited inclusive training facilities, and a lack of direct involvement of persons with disabilities in program planning. However, there are also progressive local initiatives, such as training based on real labor market needs and collaboration with non-governmental organizations. This study recommends strengthening collaborative inclusive strategies and improving policy evaluation based on the direct experiences of implementing actors.

Keywords: *Disability, Local Government Strategy, Employment Training, Interpretive Phenomenology, Workplace Inclusion.*

PENDAHULUAN

Meskipun sudah banyak studi yang mengkaji mengenai upaya untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di negara maju dan negara berkembang misalnya di China (Liao, 2020), Vietnam (Bogenschutz dkk., 2021a), Thailand (Cheausuwantavee & Keeratiphanhawong, 2021), dan Malaysia (Jamil & Saidin, 2018; Adenan et al., 2024). Akan tetapi, masih sedikit penelitian yang dilakukan untuk mengkaji mengenai upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui program pelatihan ketenagakerjaan di negara berkembang yang diteliti dengan mempertimbangkan interpretasi dari pengalaman aktor pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya terutama mengenai upaya dalam meningkatkan kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas melalui program pelatihan ketenagakerjaan.

Secara internasional, kajian mengenai upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di negara – negara berkembang banyak ditemukan pada negara-negara yang ada di Asia Tenggara dikarenakan jumlah disabilitas yang sangat besar mencapai 62 Juta penyandang disabilitas (Mufida, 2023). Kondisi pekerja penyandang disabilitas menjadi isu yang penting untuk didiskusikan. Penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan penyandang disabilitas sulit berpartisipasi dalam angkatan kerja dikarenakan berbagai macam hambatan seperti, stigma, diskriminasi dalam praktik perekrutan, banyak tempat kerja yang tidak memiliki akomodasi yang diperlukan untuk mendukung pegawai penyandang disabilitas (Vornholt dkk., 2018).

Selain di Asia Tenggara, kajian terkait upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi disabilitas banyak ditemukan di China (Liao, 2020; Lin et al., 2024). Menurut data Congressional Executive Commission on China, ada sekitar 85 juta penyandang disabilitas di Tiongkok, yaitu 6,2% dari populasi. Sekitar 44 juta orang berusia 60 tahun atau lebih, dan laki-laki merupakan sekitar 52% dari penyandang disabilitas (Congressional Executive Commission On China, 2023). Banyaknya pengangguran disabilitas di China, salah satu faktor penyebabnya dikarenakan persepsi tradisional yang masih ada dan mengakar di masyarakat tentang disabilitas yang menggambarkan penyandang disabilitas sebagai orang yang cacat dan tidak bisa berkontribusi di dalam masyarakat (Qu, 2020).

Di Indonesia sendiri, mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia melalui Survei Ekonomi Nasional pada tahun 2020 mencatat bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia ada sebanyak 28,05 juta jiwa, yang mana jumlah penyandang disabilitas ini setara dengan 10,38 persen populasi nasional (Rifaldo, 2023). Sedangkan untuk di Jawa Barat sendiri menurut data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat pada tahun 2021, jumlah penyandang disabilitas tercatat sebanyak 35.953 jiwa. Jumlah penyandang disabilitas ini mengalami peningkatan yang sangat signifikan pada tahun 2022 hingga mencapai 72.565 (Badan Pusat Statistik, 2023). Peningkatan signifikan ini menjadikan Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu provinsi dengan jumlah penyandang disabilitas tertinggi di Indonesia (Zulhairil, 2024).

Untuk di Kabupaten A ini sendiri, jumlah penyandang disabilitas berdasar dari data yang didapat dari dinas sosial menyatakan, pada tahun 2018 terdapat sebanyak 299 jiwa. Kemudian, pada tahun 2021 terjadi kenaikan menjadi 310, tahun 2022 menjadi 1.053, dan tahun 2024 menjadi 1703 jiwa penyandang disabilitas yang ada di kabupaten ini. Berdasar data dari Dinas Sosial ini maka dapat disimpulkan terjadi tren kenaikan penyandang disabilitas yang cukup signifikan di kabupaten ini, setiap tahunnya.

Tabel 1. Laju Peningkatan Disabilitas Di Kabupaten A



Sumber : BNBA Dinas Sosial Kabupaten A Tahun 2024

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, pada pasal 1 dijelaskan mengenai pengertian disabilitas.

“Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Selain itu juga dalam pengesahan konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2011, mengakui bahwa penyandang disabilitas memiliki harga diri, nilai dan hak yang sama sebagai warga negara Indonesia serta bagian integral dari bangsa Indonesia yang tak terpisahkan dari anggota masyarakat lainnya.

Bagi penyandang disabilitas, pemerintah telah menjamin akses yang setara terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah dengan jelas sudah mewajibkan baik itu pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini sudah diatur didalam Undang-undang no 18 Tahun 2016 pada pasal 53 ayat 1 dan 2.

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

Dengan adanya kebijakan ini dapat merefleksikan telah meningkatnya upaya untuk memerangi pengucilan serta tidak diberikannya peluang yang setara kepada penyandang disabilitas (International Labour Organization, 2015). Kemudian pemerintah melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan menekankan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas akan meningkatkan reputasi perusahaan yang berkomitmen pada inklusivitas dan kesetaraan di dunia kerja. Namun, implementasi kebijakan ini masih belum optimal. Berdasarkan data Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan Dinas Ketenagakerjaan (hingga Januari 2020), hanya 546 perusahaan (0,84%) yang mempekerjakan penyandang disabilitas, menunjukkan rendahnya pemenuhan kuota wajib yang telah ditetapkan (Sari dkk., 2024).

Pemerintah daerah sendiri berupaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui berbagai program sosial, seperti Program Asistensi Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial (ATENSI) yang dibuat oleh pemerintah daerah kabupaten A. Habilitasi berfokus pada pengembangan keterampilan baru, sedangkan rehabilitasi bertujuan memulihkan fungsi sosial dengan memfasilitasi alat bantu seperti kursi roda, tongkat, dan alat bantu dengar. Selain itu, penyandang disabilitas dapat mengakses layanan terapi komprehensif yang disediakan di sentra-sentra Kementerian Sosial (Rizka, 2024). Sebagian besar program ini berjalan dari kebijakan yang bersifat TopDown yang dibuat oleh pemerintah pusat, kemudian diimplementasikan oleh pemerintah daerah. Implementasi beberapa program bantuan sosial untuk disabilitas tersebut seperti Program Keluarga Harapan (PKH) ini merupakan program turunan yang bermula dari Kementerian Sosial. Sementara program lainnya yang juga beriringan seperti program pemberdayaan melalui pelatihan vokasional yang ada di balai-balai kerja merupakan program khusus yang dirancang oleh Dinas Sosial setempat khususnya pada Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas.

Program-program diimplementasikan untuk mendukung Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas yang juga sejalan dengan Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas. Berdasarkan peraturan-peraturan tadi, kabupaten ini telah membuat Peraturan Bupati no 21 tahun 2024 tentang pemenuhan hak penyandang disabilitas. Pada pasal 21 ayat 1 dan 2 dijelaskan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan dan menjamin penerimaan penyandang disabilitas.

“(1) Setiap Penyandang Disabilitas berhak dan berkesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Pemerintah Daerah menjamin proses penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.”

Meskipun berbagai program telah dilaksanakan, masih terdapat kendala dalam penyerapan tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, ditemukan bahwa banyak perusahaan swasta yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas, menunjukkan kurangnya intervensi pemerintah. Tingginya populasi disabilitas di Kabupaten A

mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi strategi pemerintah daerah melalui pelatihan ketenagakerjaan dalam menjamin kesempatan kerja bagi mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan fenomenologis untuk mengkaji isu tersebut.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode fenomenologi interpretatif. Terdapat 3 pilar yang menjadi inti dari metode penelitian ini, yaitu fenomenologi (filsafat), hermeneutika (teori tentang penafsiran/interpretasi), dan idiografi (kajian tentang manusia dalam keunikannya) (La Kahija, 2017). Penggunaan fenomenologi interpretatif ditujukan untuk menggali makna dari tindakan yang dilakukan oleh partisipan (Schutz, 1970; Aspers, 2009; Hickman & Kiss, n.d.). Penggunaan metode ini dilakukan karena peneliti merasa bahwa sifat hermeneutika pada metode ini memungkinkan untuk menginterpretasikan kembali interpretasi partisipan terhadap suatu fenomena dengan kuat dan juga mendalam yang terkait dengan pengalaman hidup (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Selain sifat hermeneutika, penelitian fenomenologi interpretatif juga memiliki pendekatan idiografik yang menyakini bahwa setiap pengalaman pribadi bersifat unik, dan memiliki perbedaan satu sama lain. Dengan itu, peneliti fenomenologi interpretatif berkomitmen untuk memahami bagaimana fenomena tertentu telah dipahami dari sudut pandang orang tertentu, dalam konteks tertentu (La Kahija, 2017).

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui bagaimana pola interpretasi dan pemaknaan berdasarkan pengalaman aktor pemerintah daerah sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan, dan seperti apa bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah melalui pelatihan kerja untuk disabilitas. Penelitian fenomenologi interpretatif melihat masing-masing individu sebagai sesuatu yang khas dan unik, serta bukan sesuatu hal yang dapat digeneralisasi sehingga penggunaan metode ini dapat secara lebih mendalam mengetahui seperti apa interpretasi yang dimiliki oleh masing-masing partisipan (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Setiap orang juga pasti memiliki latar belakang yang berbeda sehingga menghasilkan interpretasi yang beragam, hal ini juga berlaku untuk penelitian ini, peneliti ingin melihat berbagai macam interpretasi yang akan diungkapkan oleh para partisipan yang mana kemudian akan diteliti menggunakan metode fenomenologi interpretatif ini.

Dalam penelitian fenomenologi ini, tiga partisipan diidentifikasi sebagai aktor kunci yang pengalamannya relevan untuk mengkaji upaya pemerintah dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui program pelatihan ketenagakerjaan. Partisipan A, seorang staf di Dinas Sosial, telah bekerja 3 tahun dan terlibat dalam program rehabilitasi sosial dan pelatihan untuk disabilitas. Latar belakangnya yang berfokus pada pelayanan sosial memberikan perspektif unik tentang pendampingan individu disabilitas selama proses pelatihan. Keterlibatannya sehari-hari dalam koordinasi dan pelaksanaan program menjadikannya sumber informasi primer mengenai tantangan praktis di lapangan. Partisipan B, staf di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK), memegang peran vital dalam perencanaan dan koordinasi pelatihan. Meskipun program khusus untuk disabilitas masih terbatas, partisipan ini menjadi jembatan antara peserta dan instruktur. Keterlibatannya sejak tahun 2020 dalam program khusus penyandang disabilitas, terutama pada pelatihan kerja untuk disabilitas dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kendala institusional dan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada. Sementara itu, Partisipan C adalah seorang instruktur di BLK yang telah mengabdikan selama 20 tahun dan secara spesifik mengajar di jurusan processing. Pengalaman jangka panjangnya dalam membimbing peserta, termasuk penyandang disabilitas, memberikan wawasan berharga tentang efektivitas metode pelatihan dan tantangan dalam mengajarkan keterampilan praktis kepada kelompok ini. Ketiga partisipan ini dianggap sebagai aktor kunci karena pengalaman pribadi mereka mencerminkan berbagai aspek dari implementasi program pemerintah, mulai dari kebijakan, koordinasi, hingga eksekusi di tingkat instruksional. Pengalaman ini sangat penting untuk dieksplorasi secara fenomenologis.

Dengan demikian, penggunaan fenomenologi interpretatif dalam penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana aktor pemerintah daerah dalam melakukan strateginya dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi disabilitas (Gharacheh dkk., 2020). Atas dasar itu peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi interpretatif untuk penelitian ini, untuk menggali serta mendapatkan pemaknaan dan pemahaman dari pengalaman aktor pemerintah daerah yang terlibat langsung dalam pelaksanaan strategi peningkatan kerja untuk penyandang disabilitas.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman partisipan yang merupakan aktor pemerintahan. Pengalaman ini digali melalui wawancara fenomenologis semi-terstruktur dengan tiga partisipan yang merupakan aktor pemerintahan yang memiliki pengalaman langsung dalam upaya melaksanakan program dalam peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui program

pelatihan ketenagakerjaan. Selain itu peneliti juga membuat catatan lapangan hasil observasi yang telah dilakukan selama tiga minggu penelitian. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis transkrip wawancara semi-terstruktur yang digunakan, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Smith, Flowers, dan Larkin (2022) dalam bukunya yang berjudul *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*, menjelaskan enam langkah analisis data yang digunakan pada penelitian, 1). Reading dan re-reading (Peneliti secara berkali-kali membaca semua transkrip partisipan untuk dapat menyatu dengan pengalaman dari partisipan), 2). Initial noting (peneliti lalu membuat catatan awal dengan memberi komentar-komentar tentang maksud dari transkrip tersebut atau bisa disebut *explanatory comment*), 3). Mengembangkan tema yang muncul (peneliti mengeliminasi informasi-informasi yang kurang relevan dan menuliskan tema-tema emergen yang muncul), 4). Mencari hubungan antar tema (tema emergen yang muncul dihubungkan, dan tema yang saling berhubungan dengan interpretasi partisipan ini kemudian disortir dan diklasifikasikan dalam beberapa tema superordinat). 5). Berpindah ke kasus berikutnya (memperlakukan transkrip dari masing-masing partisipan berikutnya dengan cara yang berbeda, tidak mengikuti perlakuan pada partisipan pertama), 6). Mencari pola antar kasus (peneliti melakukan pemetaan hubungan tema superordinat antar-kasus dari ketiga partisipan yang ada sehingga tercipta lah lima tema besar).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketiga partisipan merupakan aktor pemerintahan yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini. Partisipan menceritakan bagaimana pengalaman dan pemaknaan mereka tentang pelatihan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas. Sesuai dengan prinsip Studi Fenomenologi Interpretatif, bahwa setiap individu itu memiliki pengalaman yang unik, maka dalam kasus ini pun ketiga partisipan memaknai pengalaman mereka secara berbeda-beda. Hasil penelitian yang didapat dikelompokkan menjadi 5 tema besar, yaitu :

1. Peran dan Tanggung Jawab Institusional
2. Implementasi dan Dinamika Program
3. Tantangan dan Hambatan
4. Dampak dan Transformasi
5. Visi dan Aspirasi Masa Depan.

Peran Dan Tanggung Jawab Institusional

1) Pendidikan inklusif dan Kebijakan Awal Pemerintah

Pendidikan inklusif merupakan pemahaman mendalam terkait bahwa setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi penuh dalam berbagai aspek kehidupan. Ini lebih dari sekadar toleransi semata; ini tentang mengakui potensi unik setiap orang dan secara aktif menghilangkan hambatan untuk menciptakan lingkungan yang ramah, adil, dan merata (Kasman, 2020). Pendidikan ini dapat menjadi fondasi bagi pergeseran paradigma pemerintah menjadi pendekatan yang berbasis hak, melihat disabilitas sebagai bagian dari keberagaman manusia. Hal ini tergambar dalam narasi berikut yang menampilkan terkait dengan kebijakan awal pemerintah.

“Mulai dari tahun 2020 kita sudah mengadakan ya Mas, terakhir kemarin tahun 2024. Nah, untuk BLK tempat saya bertugas ini, kita mulai serius mengadakan pelatihan buat penyandang disabilitas sekitar tahun 2022”. (Partisipan B, Laki-laki, 45 tahun, Staf BLK, 05/06/2025)

Narasi diatas memberikan wawasan yang mendalam terkait dengan implementasi kebijakan awal pemerintah dalam memberdayakan penyandang disabilitas. Narasi ini menyiratkan bahwa institusi tempat partisipan bekerja telah aktif dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan atau program, yang kemungkinan besar mencakup berbagai bidang dan sasaran. Rentang waktu dari 2020 hingga 2024 menunjukkan komitmen jangka panjang dari pemerintah daerah terhadap implementasi program-program tersebut, yang pada gilirannya dapat mencerminkan pentingnya intervensi pemerintah dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat terkhususnya untuk penyandang disabilitas. Ini adalah fondasi di mana kebijakan inklusif akan dibangun lebih terorganisir dan masif. Konteks narasi dari partisipan menunjukkan adanya pergeseran kebijakan pemerintah yang lebih konkret dan terfokus dalam pemberdayaan disabilitas. Peningkatan "keseriusan" ini merupakan respons terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mendorong lembaga seperti Balai Latihan Kerja (BLK) untuk menyediakan akses dan layanan yang setara.

Selain itu juga berdasarkan narasi partisipan B dapat diinterpretasikan bahwa adanya pergeseran paradigma dari model disabilitas medis ke model disabilitas sosial yang coba diubah oleh pemerintah. Model medis cenderung melihat disabilitas sebagai masalah individu yang perlu "diperbaiki," sementara model sosial melihatnya sebagai hasil dari hambatan struktural dan sikap masyarakat. Adanya pelatihan khusus menunjukkan pengakuan bahwa penyandang disabilitas memiliki potensi yang perlu dikembangkan, dan institusi seperti BLK memiliki peran untuk memfasilitasi hal tersebut.

"Biasanya sih ada agenda tahunan berupa pelatihan vokasional untuk penyandang disabilitas selain pelatihan vokasional tadi, kita juga dorong secara stimulusnya dalam berbagai jenis bantuan sosial yang memang menjadi dasar untuk kebutuhan-kebutuhan mereka." (Partisipan A, Laki-laki, 28 tahun, Staf Dinsos, 19/05/2025)

Narasi ini dapat memberikan gambaran jelas tentang pengalaman partisipan terkait pendidikan inklusif dalam mendukung penyandang disabilitas. Frasa "biasanya sih ada agenda tahunan berupa pelatihan vokasional" menunjukkan bahwa dukungan terhadap penyandang disabilitas bukanlah inisiatif insidental, melainkan sebuah program yang terencana dan berkelanjutan. Kesenambungan ini mencerminkan pengakuan terhadap potensi dan hak-hak penyandang disabilitas untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat. Pelatihan vokasional menjadi bukti nyata dari komitmen untuk memberdayakan mereka secara ekonomi, bukan sekadar memberikan bantuan tanpa arah. Ini adalah pergeseran paradigma dari pendekatan karitatif semata menuju pendekatan yang lebih berorientasi pada pengembangan kapasitas dan kemandirian.

Lebih lanjut dijelaskan dalam pernyataan "selain pelatihan vokasional tadi, kita juga dorong secara stimulusnya dalam berbagai jenis bantuan sosial yang memang menjadi dasar untuk kebutuhan-kebutuhan mereka" menggaris bawahi pendekatan multidimensional dalam implementasi kebijakan inklusif. Pemerintah tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan vokasional, tetapi juga menyadari bahwa kebutuhan dasar merupakan prasyarat penting bagi partisipasi yang bermakna. Bantuan sosial yang diberikan berfungsi sebagai jaring pengaman, memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses terhadap kebutuhan esensial seperti pangan, sandang, papan, atau bahkan akses ke layanan kesehatan yang mungkin menjadi hambatan. Ini menunjukkan pemahaman bahwa inklusi tidak hanya tentang kesempatan, tetapi juga tentang penghapusan hambatan struktural dan ekonomi.

Pengalaman partisipan ini dapat diinterpretasikan sebagai tahap awal kebijakan inklusif yang mulai terbentuk dan diimplementasikan secara sistematis. Meskipun disebut sebagai "kebijakan awal," program-program yang disebutkan sudah menunjukkan karakteristik yang cukup matang, seperti adanya agenda tahunan dan berbagai jenis bantuan sosial. Ini berarti bahwa pemerintah, setidaknya dalam konteks pengalaman partisipan, telah bergerak melampaui tahap wacana dan mulai merumuskan program-program konkret. Kesadaran akan kebutuhan spesifik penyandang disabilitas tercermin dalam jenis intervensi yang dipilih, yaitu pelatihan vokasional untuk kemandirian dan bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar. Narasi ini juga menyoroti peran stimulus yang diberikan. Pemerintah tidak hanya memberikan bantuan pasif, tetapi juga berusaha mendorong penyandang disabilitas untuk aktif. Stimulus ini bisa berarti insentif untuk mengikuti pelatihan, dukungan dalam mencari pekerjaan setelah pelatihan, atau bahkan akses ke modal usaha kecil. Ini adalah langkah maju dalam mempromosikan kemandirian dan mengurangi ketergantungan.

Meskipun ini mungkin baru tahap awal yang telah dilakukan oleh pemerintah, kebijakan-kebijakan ini menunjukkan arah yang positif. Ini adalah langkah awal yang penting dalam membangun ekosistem dukungan yang nyata bagi penyandang disabilitas, menggeser pandangan orang terkait dengan penyandang disabilitas dari penerima bantuan menjadi warga negara yang bisa berdaya. Kebijakan ini mencerminkan pengakuan bahwa investasi dalam pengembangan kapasitas penyandang disabilitas tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu di Vietnam yang dilakukan oleh (Bogenschutz dkk., 2021) yang memandang pencapaian pendidikan merupakan hal yang sangat dihargai dan terus menjadi penentu kuat mobilitas sosial seseorang. Sedangkan kesempatan bagi penyandang disabilitas di lembaga – lembaga pendidikan sangat terbatas dan sering kali terbentur dengan biaya pendidikan yang tidak murah.

Implementasi dan Dinamika Program

1) Pendekatan Inklusif

Pendekatan inklusif adalah sebuah cara pandang dan praktik yang bertujuan untuk memastikan setiap individu, tanpa memandang perbedaan apapun (seperti disabilitas, suku, agama, jenis kelamin, status sosial, dll.), merasa dihargai, diterima, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi penuh dalam

setiap aspek kehidupan. Ini bukan sekadar tentang menyediakan akses fisik, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa memiliki, didukung, dan dapat berkembang secara optimal (Grandin, T., & Panek, R., 2013).

Pendekatan inklusif dalam suatu program tidak hanya bisa berdampak pada peserta disabilitas, namun juga secara signifikan memengaruhi dinamika dan persepsi dari tim pelaksana program tersebut. Hal ini dapat terlihat dari narasi yang dikemukakan oleh partisipan

“Tim kita yang tadinya ragu malah jadi semangat, karena ngelihat sendiri peserta-peserta disabilitas itu disiplin, rajin, dan punya daya juang tinggi. Malah beberapa instruktur bilang, “Pak, saya jadi terharu ngajar mereka.” Jadi, dari situ akhirnya seluruh tim bisa solid, karena mereka jadi ngerasa ini bukan sekadar kerjaan, tapi juga panggilan hati.” (Partisipan B, Laki-laki, 45 tahun, Staf BLK, 05/06/2025)

Dari penggalan transkrip wawancara, terlihat jelas bagaimana interaksi dengan peserta disabilitas yang menunjukkan kedisiplinan, kerajinan, dan daya juang tinggi mampu mengubah keraguan menjadi semangat yang membara dalam diri tim. Fenomena ini juga menjadi sebuah transformasi internal yang mendalam yang dialami oleh partisipan bersama dengan timnya. Transformasi ini dapat menggeser paradigma dari sekadar tugas profesional menjadi sebuah panggilan hati.

Frasa "Pak, saya jadi terharu ngajar mereka" adalah puncak dari proses ini, menggambarkan lebih dari sekadar emosi sesaat dan merefleksikan pergeseran fundamental dalam pandangan instruktur terhadap penyandang disabilitas. Rasa terharu ini muncul dari kesadaran akan ketangguhan dan semangat juang yang luar biasa dari para peserta disabilitas, yang mungkin melebihi ekspektasi awal. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman belajar bukan hanya satu arah, di mana instruktur memberikan pengetahuan, tetapi juga dua arah, di mana instruktur belajar tentang ketahanan, optimisme, dan semangat hidup dari para peserta. Rasa terharu ini menjadi indikator kuat bahwa pendekatan inklusif berhasil menciptakan koneksi emosional yang mendalam antara instruktur dan peserta, melampaui batas-batas formalitas pelatihan.

Selain itu juga penggalan narasi dari partisipan dapat diinterpretasikan sebagai langkah tegas dari peran krusial BLK sebagai agen perubahan secara struktural. Dengan menyediakan pelatihan yang sebelumnya tidak atau kurang tersedia bagi penyandang disabilitas, BLK berkontribusi pada keadilan sosial. Mereka tidak hanya memberdayakan individu, tetapi juga secara tidak langsung menantang struktur ekonomi dan sosial yang mungkin selama ini mengeksklusi kelompok rentan. Kisah personal yang mengharukan ini adalah manifestasi dari keberhasilan implementasi program yang berdampak pada tingkat makro dan mikro secara bersamaan.

Untuk melakukan pendekatan yang sangat inklusif terhadap teman-teman penyandang disabilitas dalam melakukan pelatihan, diperlukan penyesuaian metode pembelajaran, hal ini tercermin dalam potongan narasi partisipan berikut

“Nah, pas ngajarin penyandang disabilitas, Bapak dan teman-teman instruktur lainnya memang harus sedikit menyesuaikan metode ngajarnya. Misalnya, kalau ngajarin teman-teman tunarungu, kami pakai bantuan bahasa isyarat atau nulis di papan. Kalau yang tunanetra, kami lebih banyak pakai pendekatan praktik langsung, jadi mereka bisa meraba dan menghafal langkah-langkahnya lewat sentuhan.” (Partisipan C, Laki-laki, 55 tahun, Instruktur BLK, 05/06/2025)

Penggalan narasi dari transkrip wawancara ini dengan jelas menggambarkan inti dari pendekatan yang inklusif yang mana sebuah komitmen untuk beradaptasi demi mengakomodasi keberagaman individu. Frasa yang disorot ini bukan sekadar pengakuan pasif, melainkan penekanan pada tindakan aktif yang harus diambil oleh instruktur. Tim instruktur tidak terpaku pada satu metode pengajaran yang kaku, mereka memiliki fleksibilitas dan kemauan untuk berinovasi, memahami bahwa kesetaraan akses dan partisipasi membutuhkan lebih dari sekadar kehadiran ia menuntut penyesuaian yang disengaja dan cermat. Diferensiasi instruksional semacam ini menunjukkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan belajar yang unik pada setiap kelompok disabilitas, serta komitmen untuk menyediakan saluran informasi yang paling efektif bagi mereka. Ini adalah manifestasi nyata dari inklusi, di mana metode pengajaran dibentuk ulang agar relevan dan memberdayakan peserta.

Narasi ini menegaskan bahwa pendekatan inklusif lebih dari sekadar konsep teoretis, melainkan adalah praktik yang dinamis dan transformatif. Kesiapan instruktur untuk menyesuaikan metode ngajarnya mencerminkan etos kerja yang berorientasi pada peserta, di mana tujuan utamanya adalah memastikan setiap individu, tanpa memandang disabilitas, memiliki kesempatan optimal untuk belajar, berpartisipasi, dan mengembangkan potensinya secara penuh. Ini membangun lingkungan belajar yang suportif dan memberdayakan, yang menjadi fondasi penting bagi kesuksesan program inklusif.

Selain itu juga dapat diinterpretasikan bagaimana perkembangan Balai Latihan Kerja, sebagai sebuah institusi, sedang bertransformasi dari sekadar tempat pelatihan menjadi ruang kolaboratif yang responsif. Para instruktur tidak lagi hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga menjadi fasilitator yang kreatif dan adaptif. Pengalaman pribadi Partisipan C, yang mencerminkan upaya di tingkat mikro, secara kolektif berkontribusi pada perubahan besar di tingkat makro, di mana lembaga publik menjadi lebih humanis dan berorientasi pada keadilan sosial.

2) Dukungan Psikis Untuk Peserta

Dukungan psikis dalam program pelatihan, terutama untuk pelatihan penyandang disabilitas seringkali menjadi fondasi yang tak terlihat namun memiliki dampak paling transformatif. Lebih dari sekadar fasilitas fisik atau kurikulum yang disesuaikan, pengalaman emosional dan psikologis yang dirasakan oleh partisipan dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah inisiatif. Penggalan transkrip wawancara ini secara tajam menyoroti bagaimana dukungan emosional, yang dimulai dari pengakuan atas keraguan hingga penciptaan rasa "dianggap", tidak hanya memberdayakan individu penyandang disabilitas, tetapi juga secara signifikan menginspirasi dan memotivasi tim pelaksana untuk dedikasi yang lebih besar. Hal ini dapat terlihat pada narasi yang telah dikemukakan oleh partisipan

“Untuk respon dari mereka sih sangat antusias, tapi awalnya **banyak yang ragu** sih mas.... Salah satu peserta tunadaksa pernah bilang, "Saya tidak pernah dikasih kesempatan, ini pertama kalinya saya merasa dianggap." Ucapan tadi itu sih mas.... yang ngebuat membuat kami semangat bekerja lebih keras untuk bisa membantu teman-teman kita penyandang disabilitas lain.” (Partisipan A, Laki-laki, 28 tahun, Staf Dinsos, 19/05/2025).

Berdasar kepada narasi diatas dapat diinterpretasikan sebagai bukti nyata dari adanya masalah struktur sosial yang diskriminatif yang masih banyak terjadi di lingkungan masyarakat. Selama ini, penyandang disabilitas sering kali diabaikan dan tidak diberikan ruang yang setara, terutama dalam hal kesempatan kerja dan pengembangan diri. Pengakuan peserta ini menyoroti kegagalan sistem di masa lalu yang secara sistematis mengeksklusi mereka.

Selain itu juga narasi yang telah dikemukakan oleh partisipan ini menawarkan wawasan yang mendalam tentang dampak krusial dukungan psikis dalam sebuah program yang melibatkan partisipan disabilitas. Narasi dari partisipan dengan jelas menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya diukur dari pencapaian keterampilan teknis, tetapi juga dari transformasi emosional dan psikologis yang dialami oleh para peserta.

Kemudian diperlukannya dukungan untuk bisa memberikan semangat untuk teman-teman penyandang disabilitas. Hal ini dapat terlihat dari narasi partisipan ini

“Ada kalanya mereka merasa down karena tekanan dari lingkungan atau stigma masyarakat. Di situ kita harus bisa jadi motivator juga, kasih semangat, dan support mereka supaya tetap kuat.” (Partisipan C, Laki-laki, 55 tahun, Instruktur BLK, 05/06/2025)

Penggalan transkrip wawancara ini secara jelas mengilustrasikan realitas emosional yang seringkali dialami oleh peserta disabilitas, sekaligus menyoroti peran krusial para fasilitator dalam menopang semangat para penyandang disabilitas. Pernyataan partisipan, "tekanan dari lingkungan atau stigma masyarakat," menggambarkan dengan jelas beban psikologis yang harus mereka tanggung. Perasaan terpuruk yang mereka alami bukan sekadar fluktuasi suasana hati biasa, ini adalah respons terhadap pengalaman diskriminasi, prasangka, dan label negatif yang dilekatkan oleh masyarakat, yang secara kolektif dapat mengikis harga diri dan motivasi.

Tantangan eksternal berupa "tekanan dari lingkungan atau stigma masyarakat" merupakan akar penyebab utama dari kondisi emosional yang menurun ini. Stigma adalah penanda sosial yang secara negatif mengasosiasikan individu dengan karakteristik yang dianggap tidak diinginkan, menyebabkan pengucilan, perlakuan tidak adil, dan pembatasan kesempatan.

Peran partisipan sangat penting disini. Partisipan memberikan dukungan untuk penyandang disabilitas, dukungan ini bisa berbentuk dorongan verbal, penciptaan ruang aman untuk berbagi perasaan, atau bahkan membantu mereka mengembangkan strategi koping personal. Tujuannya adalah untuk membangun resiliensi internal pada peserta, memungkinkan mereka untuk bangkit kembali dari kemunduran emosional dan terus berjuang meskipun ada tekanan eksternal. Peran ini menuntut lebih dari sekadar kompetensi profesional dan membutuhkan kapasitas untuk peduli, memahami, dan berinvestasi secara emosional dalam kesejahteraan peserta. Ini juga menunjukkan bahwa tim pelaksana memahami bahwa kemajuan teknis tidak dapat dicapai jika kondisi psikologis peserta sedang rapuh.

Tantangan dan Hambatan

1) Kesenjangan Program Pelatihan

Dalam konteks pelatihan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas, efektivitas program pelatihan vokasional menjadi sangat penting. Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kekurangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Hal ini dikemukakan oleh partisipan, dan bisa dilihat dari kutipan narasi berikut ini

“Menurut saya sih masih ada gap ya mas.... Terutama di BLK kabupaten sendiri mas.” (Partisipan A, Laki-laki, 28 tahun, Staf Dinsos, 19/05/2025)

Penggalan narasi dari transkrip wawancara ini secara ringkas menyoroti tantangan signifikan dalam kesenjangan program pelatihan. Pernyataan partisipan ini mengindikasikan adanya kekurangan serius antara kebutuhan dan realitas pelatihan yang ditawarkan. Frasa yang disorot tersebut menunjukkan bahwa program yang ada mungkin belum sepenuhnya relevan, berkualitas, atau mudah diakses, khususnya di Balai Latihan Kerja (BLK) tingkat kabupaten.

Kesenjangan ini bisa mencakup berbagai aspek: mulai dari kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri terkini, kualitas instruktur dan fasilitas yang kurang memadai, hingga hambatan dalam aksesibilitas dan inklusivitas bagi berbagai kelompok masyarakat. Hal ini diperjelas dengan pengakuan partisipan lain yang mengakui adanya kekurangan tersebut. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan inklusi yang digulirkan di tingkat nasional atau provinsi belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik di tingkat kabupaten. Secara struktural, ini menunjukkan adanya disparitas sumber daya, kapasitas, atau komitmen antara pusat dan daerah.

Pengalaman Partisipan A juga dapat diinterpretasikan sebagai cerminan isu ketidaksetaraan sosial-spasial, di mana akses terhadap layanan publik berkualitas sering kali terpusat di wilayah perkotaan atau ibukota provinsi, sementara daerah di level kabupaten atau pedesaan tertinggal. "Gap" yang dirasakan oleh partisipan adalah manifestasi dari realitas bahwa penyandang disabilitas yang tinggal di wilayah kabupaten mungkin tidak mendapatkan kesempatan yang sama dengan mereka yang berada di wilayah yang lebih maju. Hal ini menunjukkan bahwa perjuangan menuju inklusi tidak hanya berdimensi sosial, tetapi juga geografis dan struktural.

2) Akses Pasar Tenaga Kerja dan Lingkungan yang Diskriminatif

Terbukanya akses pasar kerja untuk penyandang disabilitas merupakan sebuah hak dan hal ini pun sudah diatur didalam undang-undang. Tapi pada kenyataannya dilapangan hal ini masih menjadi sangat sulit. Masih banyak perusahaan yang enggan memperkerjakan penyandang disabilitas dikarenakan mereka memiliki keterbatasan secara fisik (Larasati, N. A., 2018). Senada dengan pernyataan ini partisipan pun menarasikan hal yang sama terkait dengan keadaan pasar tenaga kerja,

“Kalau ngomongin dunia kerja, menurut Bapak sih, masih banyak tantangan besar, Mas untuk mereka ini. Dunia kerja memang mulai membuka diri buat penyandang disabilitas, tapi belum bisa dibilang cukup terbuka secara merata.” (Partisipan C, Laki-laki, 55 tahun, Instruktur BLK, 05/06/2025).

Frasa yang disorot ini menggarisbawahi bahwa terkait dengan pasar tenaga kerja untuk penyandang disabilitas ini masih banyak hambatan struktural dan persepsi negatif tentang mereka yang menghalangi partisipasi penuh penyandang disabilitas di dunia kerja profesional. Tantangan besar ini bukan sekadar rintangan kecil, melainkan serangkaian kompleksitas yang saling terkait, mulai dari prasangka hingga kurangnya akomodasi yang memadai untuk penyandang disabilitas di dunia kerja.

Pernyataan dari partisipan diatas dapat diinterpretasikan bahwa adanya paradoks yang terjadi di dunia kerja terhadap penyandang disabilitas. Di satu sisi, ada pengakuan positif bahwa dunia kerja memang mulai membuka diri untuk penyandang disabilitas, dan disisi lain terjadi diskriminasi terselubung yang menimpa penyandang disabilitas. Hal positif ini mengacu pada adanya inisiatif kebijakan, regulasi, atau bahkan kesadaran yang meningkat dari beberapa perusahaan untuk merekrut penyandang disabilitas. Kita bisa melihat ini sebagai embrio dari sebuah perubahan positif, hasil dari advokasi dan edukasi yang berkelanjutan. Pembukaan diri ini bisa berbentuk kuota wajib, program rekrutmen khusus, atau upaya untuk mengkomunikasikan nilai-nilai keberagaman. Tapi meskipun begitu perusahaan tidak secara eksplisit menolak penyandang disabilitas, mereka mungkin memiliki kriteria rekrutmen yang tidak fleksibel, infrastruktur fisik yang tidak mendukung, atau kurangnya pemahaman terhadap akomodasi yang diperlukan. Hal ini menciptakan ketidakmerataan akses yang menghalangi penyandang disabilitas untuk bersaing secara adil di pasar kerja, meskipun mereka memiliki keterampilan yang memadai.

Diskriminasi masih berakar kuat dalam berbagai bentuk, baik yang terang-terangan maupun yang terselubung. Diskriminasi ini tidak hanya terjadi pada tahap rekrutmen, tetapi juga dalam lingkungan kerja itu sendiri, sesuai dengan yang disampaikan oleh partisipan

“yang lolos itu cuman penyandang disabilitas yang hanya sedikit mengalami kehilangan fisik nya aja kaya misalkan ga ada jarinya sedikit itu baru yang dilolosin. Perusahaan itu cuman ngejar untung aja sih mas mereka pengen porsi kerjanya sama antara yang disabilitas sama normal makanya mereka nyari nya yang gitu-gitu doang.” (Partisipan A, Laki-laki, 28 tahun, Staf Dinsos, 19/05/2025).

Frasa yang disorot disini dapat diinterpretasikan sebagai jendela awal untuk membuka mentalitas yang mendasari diskriminasi perusahaan tersebut. Motivasi utama yang ditudingkan partisipan kepada perusahaan adalah orientasi pada keuntungan semata. Dalam pandangan ini, perusahaan melihat penyandang disabilitas bukan sebagai individu dengan potensi unik, melainkan sebagai faktor produksi yang harus setara dengan pekerja non-disabilitas dalam hal output kerja.

Implikasi dari mentalitas “ngejar untung aja” ini sangat merugikan. Ini menciptakan standar ganda yang tidak adil. Perusahaan secara implisit mengasumsikan bahwa disabilitas yang lebih signifikan akan mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah atau memerlukan akomodasi yang lebih banyak, yang pada gilirannya akan mengurangi keuntungan. Oleh karena itu, mereka cenderung memilih kandidat penyandang disabilitas yang disabilitasnya “hanya sedikit,” seperti “ga ada jarinya sedikit.” Pemilihan ini didasarkan pada perhitungan biaya dan manfaat yang sempit, mengabaikan prinsip inklusi, hak asasi manusia, dan potensi kontribusi yang luas dari penyandang disabilitas dengan berbagai tingkat disabilitas.

Fenomena ini juga menyoroti kegagalan pasar tenaga kerja untuk sepenuhnya mengadopsi model disabilitas sosial, yang menyatakan bahwa hambatan utama bukan terletak pada disabilitas individu, melainkan pada struktur sosial dan lingkungan yang tidak mengakomodasi keberagaman. Ketika perusahaan menginginkan porsi kerja yang sama antara penyandang disabilitas dan orang normal tanpa mempertimbangkan penyesuaian yang wajar atau teknologi bantu, mereka secara efektif menciptakan hambatan yang tidak perlu. Ini bukan tentang kapasitas intrinsik individu penyandang disabilitas, melainkan tentang ketidakmauan atau ketidakmampuan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif.

Lebih jauh, praktik ini juga menunjukkan kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan kebijakan inklusi.

Secara struktural, kutipan ini menyoroti kelemahan dalam kebijakan afirmatif yang ada. Meskipun undang-undang mungkin mendorong perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas membuat perusahaan dapat menyalahi aturan tersebut. Mereka memenuhi “kuota” secara formal dengan merekrut individu yang memiliki disabilitas ringan, sambil tetap mempertahankan budaya dan ekspektasi yang mengeksklusi mereka yang memiliki disabilitas lebih signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada gap besar antara hukum dan realitas praktik, yang pada akhirnya merugikan kelompok yang paling membutuhkan. Hal ini juga dapat menciptakan frustrasi dan hilangnya motivasi bagi penyandang disabilitas, karena mereka melihat peluang kerja sangat terbatas.

Dampak dan Transformasi

1) Perubahan Peserta Pelatihan

Program pelatihan seringkali diharapkan dapat menghasilkan peningkatan keterampilan teknis. Dalam konteks pelatihan bagi penyandang disabilitas, perubahan peserta pelatihan adalah fenomena yang jauh lebih kompleks, melibatkan transformasi menyeluruh yang menyentuh aspek psikologis, sosial, dan mental penyandang disabilitas. Hal ini sesuai dengan yang dinarasikan oleh partisipan dengan sangat jelas, dimana proses pelatihan ini mampu menjadi jalan untuk mengubah individu dari kondisi awal yang mungkin diselimuti keraguan dan keterbatasan, menjadi pribadi yang lebih percaya diri, mandiri, dan optimis menghadapi masa depan.

“Bapak malah sering banget lihat perubahan yang cukup signifikan selama pelatihan berlangsung. Kalau Bapak ceritain, perubahan itu nggak cuma soal keterampilan teknis aja mas, tapi juga perubahan sikap dan mental peserta. Contohnya, di awal pelatihan banyak dari mereka yang masih malu-malu, kurang percaya diri, atau bahkan ragu-ragu buat ikut praktik. Tapi seiring waktu, mereka mulai berani tampil, aktif bertanya, dan makin mandiri dalam mengerjakan tugas. Secara keterampilan, jelas keliatan peningkatan.” (Partisipan C, Laki-laki, 55 tahun, Instruktur BLK, 05/06/2025).

Narasi dari partisipan ini dapat diinterpretasikan secara lugas dan penuh makna yang mengungkapkan esensi dari perubahan peserta pelatihan, menyoroti bagaimana sebuah inisiatif dapat memicu perubahan

yang jauh dan menegaskan bahwa nilai sejati dari program terletak pada kemampuannya untuk menyentuh dan mengubah dimensi psikologis, sosial, dan emosional individu. Ini adalah bukti bahwa pelatihan inklusif memiliki kekuatan untuk membangun kembali harga diri dan memicu potensi yang tersembunyi.

Selain perubahan sikap dan mental, peningkatan yang jelas dalam keterampilan teknis juga menjadi pilar penting dari transformasi ini. Proses pembelajaran yang berulang dan bimbingan yang konsisten adalah kunci di sini. Dari kebingungan awal, melalui latihan yang tekun, peserta mampu menguasai teknik-teknik baru. Puncak dari penguasaan ini terlihat ketika ada peserta pelatihan yang pada akhirnya dapat membuat produk sendiri dengan hasil yang memuaskan. Kemampuan untuk menciptakan output berkualitas secara mandiri bukan hanya validasi atas pembelajaran teknis, tetapi juga membuka peluang ekonomi nyata. Ini adalah demonstrasi konkret bahwa dengan pendekatan yang tepat, penyandang disabilitas dapat mengembangkan keterampilan setara atau bahkan melebihi ekspektasi, yang pada gilirannya menepis stigma tentang keterbatasan mereka dalam produktivitas.

Perubahan yang terlihat pada peserta, dari pasif menjadi aktif dan mandiri, menunjukkan adanya pemberdayaan diri. Mereka tidak hanya menerima bantuan, tetapi secara aktif mengambil kendali atas perkembangan mereka. Ini menjadi sebuah kontra-narasi terhadap pandangan umum yang melihat penyandang disabilitas sebagai pihak yang pasif dan hanya perlu dibantu. Dengan berkembangnya keterampilan dan sikap, mereka membuktikan bahwa mereka adalah individu yang mampu dan berdaya, sekaligus menantang stereotip yang ada di masyarakat.

Visi dan Aspirasi Masa Depan

1) Harapan Peningkatan Dukungan Ekosistem Yang Inklusif

Meskipun sudah ada langkah-langkah positif yang diambil oleh pemerintah daerah dalam upaya untuk mendukung pelatihan bagi penyandang disabilitas, masih adanya aspirasi besar untuk mencapai ekosistem pelatihan yang benar-benar baik dan bermutu. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh partisipan terkait dengan harapannya untuk pelatihan bagi penyandang disabilitas kedepannya.

“Kalau bicara soal dukungan pemerintah daerah terhadap pelatihan bagi penyandang disabilitas, saya bisa bilang bahwa dukungan tersebut sudah mulai terasa dan menunjukkan arah yang positif. Tapi ya balik lagi ya mas tentu aja masih sangat perlu ditingkatkan lagi dari segi sarana dan prasarana penunjangnya itu sendiri mas. Sebagai pekerja di BLK, saya berharap pemerintah daerah terus meningkatkan komitmen dan dukungannya, baik dalam hal kebijakan, anggaran, maupun fasilitas, untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan keterampilan dan memasuki dunia kerja.” (Partisipan B, Laki-laki, 45 tahun, Staf BLK, 05/06/2025)

Frasa yang disorot ini dapat diinterpretasikan secara lugas menyoroti area penting yang masih menjadi hambatan utama dalam ekosistem pelatihan yang berkelanjutan. Sarana dan prasarana penunjang ini dapat mencakup area luas terkait dengan fasilitas fisik, peralatan, dan infrastruktur pendukung yang sangat penting untuk pelatihan yang efektif dan inklusif. Ini bisa berarti ketersediaan gedung pelatihan yang aksesibel (ram, lift, toilet yang disesuaikan), peralatan belajar yang modern dan adaptif (komputer dengan software pembaca layar, alat bantu dengar, mesin yang dimodifikasi), atau bahkan ketersediaan transportasi yang aksesibel. Jika sarana dan prasarana ini kurang memadai, maka kualitas pelatihan akan terganggu, dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tertentu akan sangat terbatas, bahkan jika ada niat baik di tingkat kebijakan. Ini adalah gap antara komitmen di atas kertas dan implementasi di lapangan. Selain itu sebagai seorang pekerja di BLK, perspektif partisipan menjadi sangat relevan karena ia adalah saksi langsung dari tantangan operasional sehari-hari. Dengan posisi ini, partisipan mengutarakan harapannya yang jelas dan komprehensif terkait dengan kepastian penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Berikutnya, kutipan ini menyoroti tantangan struktural dalam sistem desentralisasi dan otonomi daerah yang ada di Indonesia. Meskipun ada kebijakan inklusi di tingkat nasional, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen dan kapasitas pemerintah daerah. Pernyataan "perlu ditingkatkan lagi dari segi sarana dan prasarana" menunjukkan bahwa alokasi anggaran dan prioritas di tingkat lokal belum sepenuhnya memadai untuk mendukung program inklusi secara optimal. Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebijakan di atas kertas dan realitas di lapangan.

Untuk mewujudkan pelatihan penyandang disabilitas yang baik dan bermutu, diperlukan juga sinergi dari semua elemen yang ada baik dari pemerintah, perusahaan hingga masyarakat. Partisipan juga mengungkapkan harapannya terkait dengan sinergitas ini, seperti dalam narasinya berikut ini,

“Kalau sinergi antara pemerintah, BLK, masyarakat, dan dunia usaha bisa terus diperkuat, Bapak yakin kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas akan semakin terbuka lebar. Bapak berharap dukungan ini bisa terus meningkat agar program pelatihan bisa benar-benar berdampak maksimal kedepannya.”
(Partisipan C, Laki-laki, 55 tahun, Instruktur BLK, 05/06/2025)

Kutipan diatas dapat diinterpretasikan bahwa masih adanya ketergantungan struktural antara berbagai aktor. Pemerintah, BLK, masyarakat, dan dunia usaha memiliki peran yang berbeda namun saling terkait dalam menciptakan kesempatan kerja. Ini adalah gambaran dari model tata kelola inklusi sosial, di mana tidak ada satu entitas pun yang dapat menyelesaikan masalah disabilitas sendirian. Keterbatasan yang dirasakan Partisipan C menunjukkan bahwa selama salah satu komponen dalam sistem ini tidak berfungsi optimal, dampak keseluruhan program akan terhambat.

Frasa kunci dari kutipan diatas adalah "bisa diperkuat." Ini adalah inti dari harapan yang dimiliki oleh partisipan, yaitu sebuah kolaborasi lintas sektor yang kuat sebagai prasyarat fundamental untuk membuka akses pasar kerja secara lebih luas. Partisipan yakin bahwa jika sinergitas ini terus ada maka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas akan semakin terbuka lebar. Keyakinan ini didasarkan pada logika bahwa tidak ada satu pihak pun yang dapat mengatasi tantangan kompleks ini sendirian. Ketika keempat pilar ini bekerja sama secara harmonis baik itu pemerintah, blk, masyarakat ataupun dunia usaha, maka hambatan-hambatan yang sebelumnya tidak dapat ditembus seperti kurangnya pelatihan yang relevan, diskriminasi dalam rekrutmen, atau lingkungan kerja yang tidak aksesibel dapat diatasi secara lebih efektif. Sinergi ini akan menciptakan ekosistem yang saling mendukung, mulai dari identifikasi potensi, pelatihan keterampilan, penempatan kerja, hingga penciptaan lingkungan kerja yang inklusif.

Harapan partisipan ini kemudian dipertegas oleh partisipan dan sebagai seruan untuk keberlanjutan dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana yang ada di balai latihan kerja. Harapan yang diungkapkan oleh Partisipan C menunjukkan bahwa ia, sebagai individu, merasa memiliki peran dalam mendorong perubahan. Ia menjadi agen advokasi yang suaranya mencerminkan kebutuhan yang dirasakan oleh komunitasnya. Ini menunjukkan bagaimana pengalaman di tingkat mikro dapat memicu kesadaran dan dorongan untuk perubahan struktural di tingkat makro. Ia tidak hanya berharap, tetapi secara implisit mengadvokasi perbaikan sistem yang akan menguntungkan banyak pihak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil interpretasi dan analisis data serta pembahasan mengenai program pelatihan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan komprehensif yang mencakup peran dan tanggung jawab institusional, implementasi dan dinamika program, tantangan dan hambatan, dampak dan transformasi, serta visi dan aspirasi masa depan. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang dilakukan oleh pemerintah daerah dapat diinterpretasikan oleh para partisipan sebagai wujud dari tanggung jawab institusional sekaligus komitmen moral untuk menciptakan masyarakat inklusif. Peran dan tanggung jawab institusional ditunjukkan melalui kesadaran akan pentingnya kesetaraan, pelaksanaan fungsi kelembagaan, serta motivasi kuat untuk memberdayakan penyandang disabilitas meskipun dengan keterbatasan wewenang dan sumber daya. Dukungan psikologis bagi peserta juga menjadi perhatian penting dalam membangun kepercayaan diri mereka. Namun, berbagai tantangan muncul dalam bentuk keterbatasan infrastruktur, kesenjangan mutu pelatihan, akses pasar kerja yang diskriminatif, serta hambatan operasional. Meskipun begitu, dampak positif dari program ini mulai terasa, baik bagi peserta pelatihan yang menunjukkan transformasi personal, maupun bagi pelaksana program yang mengalami pergeseran cara pandang terhadap isu disabilitas. Akhirnya, partisipan menyuarakan aspirasi masa depan berupa harapan terhadap peningkatan dukungan ekosistem yang inklusif, pentingnya edukasi publik, dan perwujudan kesetaraan hak secara nyata bagi penyandang disabilitas di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenan, A. S., Rahman, M. M., Puteh, S. E. W., Safii, R., Saimon, R., Yong, C. Y., & Hock, T. C. (2024a). Employment Opportunities and Benefits for People with Down Syndrome in Malaysia: A Qualitative Research. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1), 140–158. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1064>
- Aspers, P. (2009). Empirical Phenomenology: A Qualitative Research Approach (The Cologne Seminars). *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.1080/20797222.2009.11433992>
- Badan Pusat Statistik. (2023, February 29). *Jumlah Penduduk Disabilitas Jawa Barat menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)*, 2021-2022. <https://Jabar.Bps.Go.Id/>
- Bogenschütz, M., Im, H., Liang, A., & Quynh Luong, L. T. (2021a). Vietnam and Disability Rights: Perspectives at the Time of Ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *International*

- Journal of Disability, Development and Education*, 68(5), 717–733. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1716958>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2024, April 3). *Disability and Health Overview*. Wwww.Cdc.Gov. <https://www.cdc.gov/disability-and-health/about/index.html>
- Cheausuwantavee, T., & Keeratiphanthawong, S. p. (2021). Employment for Persons with Disabilities in Thailand: Opportunities and Challenges in the Labor Market. *Journal of Population and Social Studies*, 29, 384–400. <https://doi.org/10.25133/JPSSv292021.024>
- Congressional Executive Commission On China. (2023). Ongoing Challenges Faced by Person With Disabilities in the People's Republic of China.
- Ebuenyi, I. D., van der Ham, A. J., Bunders-Aelen, J. F. G., & Regeer, B. J. (2020). Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya*. *Disability and Rehabilitation*, 42(12), 1687–1696. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1534006>
- Gharacheh, M., Mohammadi, N., Ranjbar, F., Kochak, H. E., & Montazeri, S. (2020). A phenomenological study of the experience of domestic violence in Iranian women with HIV. *Journal of Biosocial Science*, 52(2), 168–183. <https://doi.org/10.1017/S0021932019000336>
- Grandin, T., & Panek, R. (2013). The autistic brain: Thinking across the spectrum. Houghton Mifflin Harcourt.
- Harun, D., Din, N. C., Rasdi, H. F. M., & Shamsuddin, K. (2020). Employment experiences among young malaysian adults with learning disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010115>
- Hickman, R., & Kiss, L. (n.d.). 2 Cross-Curricular Gallery Learning: A Phenomenological Case Study.
- Hyseni, F., Kruse, D., Schur, L., & Blanck, P. (2023). Disability, workplace inclusion and organizational citizenship behavior: an exploratory study of the legal profession. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(1), 31–50.
- International Labour Organization. (2015). Mempromosikan Pekerjaan Layak Bagi Semua Orang: Membuka Kesempatan pelatihan dan Kerja bagi Penyandang Disabilitas.
- Jamil, R., & Saidin, S. (2018). Employment of Persons with Disabilities (PWDs) in Malaysia: Moving Policy Rhetoric into Action. *Asian Journal of Management Cases*, 15(2_suppl), S1–S16. <https://doi.org/10.1177/0972820118804967>
- Kasman. (2020). Pendidikan Inklusif Bagi Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Education And Development*, Vol. 8, No. 2, P. 514.
- La Kahija, Y. F. (2017). *Penelitian fenomenologis: Jalan memahami pengalaman hidup*. PT kanisius.
- Larasati, N. A. (2018). Implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja bagi penyandang disabilitas di DKI (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Liao, J. (2020). The quota system for employment of people with disabilities in China: Policy, practice, barriers, and ways forward. *Disability and Society*, 36(2), 326–331. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1833311>
- Lin, D., Levy, S., & Campbell, F. K. (2024). Disability and employment in China: a Guangzhou case study. *Disability and Society*, 1. <https://doi.org/10.1080/09687599.2024.2368556>
- Mont, D., & Cuong, N. V. (2011). Disability and poverty in Vietnam. *World Bank Economic Review*, 25(2), 323–359. <https://doi.org/10.1093/wber/lhr019>
- Mufida, A. (2023, October 10). *Forum Tingkat Tinggi ASEAN: Penanganan Disabilitas Dilakukan Secara Komprehensif*. Kemensos.Go.Id.
- Qu, Y. (2020). Understanding the body and disability in Chinese contexts. *Disability and Society*, 35(5), 738–759. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649123>
- Rifaldo, A. (2023, November 27). Aksesibilitas 28 Juta Penyandang Disabilitas. *Kompas.Com*, 1–2.
- Rizka. (2024, November 24). *Menembus Batas : Program Kementerian Sosial untuk Penyandang Disabilitas* . <https://Kemensos.Go.Id/Index.Php/Ar/Menembus-Batas-Program-Kementerian-Sosial-Untuk-Penyandang-Disabilitas>.
- Rohwerder, B. (2018). *Disability stigma in developing countries Question*.
- Sari, D. R., Rochmanti, M., & Rimbun, R. (2024). Entrepreneurship Training To Enhance The Enterpreneurial Knowledge An Skill Of The Deaf Community. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 8(2), 286–300. <https://doi.org/10.20473/jlm.v8i2.2024.286-300>
- Schutz, A. (1970). *On Phenomenology and Social Relations*. The University of Chicago Press.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2022). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London: SAGE Publications Ltd(2nd ed).
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Zulkhairil, A. (2024, July 4). Penyandang Disabilitas di Jabar Paling Tinggi di Indonesia . *Jabar.Idntimes.Com*, 1–1.