Journal Education and Government Wiyata ISSN 2986-5131
Volume 4 Nomor 2, Mei 2026 (285-297)
https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov

IMPLEMENTASI UNIT LAYANAN DISABILITAS DALAM KETENAGAKERJAAN INKLUSIF: KESENJANGAN REGULASI DAN REALISASI DI KABUPATEN BANDUNG BARAT

Zairusi Syarif
Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia
Email: zairusi89@gmail.com

ABSTRACT

Inclusive employment requires local governments to translate the right to work of persons with disabilities into employment services that are genuinely accessible and usable. This study examines the implementation of the Disability Service Unit (Unit Layanan Disabilitas/ULD) in West Bandung Regency, where regulatory and institutional arrangements are in place but formal employment outcomes for persons with disabilities remain limited. A qualitative case-study design was used. Informants were purposively selected from unit managers, the local manpower office, companies, working-age persons with disabilities, disability organizations, and related local agencies. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis, then analyzed through condensation, display, and verification using Van Meter and Van Horn's six dimensions of policy implementation. The findings reveal a gap between formal compliance and service outcomes. Operational standards and performance targets are not yet sufficiently clear; institutional resources and disaggregated data remain limited; inter-actor communication is not routine; service functions are still largely administrative; employer commitment is uneven; and stigma continues to affect labour-market inclusion. Of 573 working-age persons with disabilities, 77 are employed in the formal sector, while only 11 of 760 registered companies employ workers with disabilities. The most prominent problem lies in the weak connection across service stages, from data collection and assessment to training, placement, and post-placement monitoring. Strengthening the service therefore requires an integrated chain supported by institutional capacity, employer networks, industry-responsive training, and multi-stakeholder cooperation.

Keywords*:* *Policy Implementation; Inclusive Employment; Persons With Disabilities; Disability Service Unit; Local Government*

ABSTRAK

Ketenagakerjaan inklusif menuntut pemerintah daerah menerjemahkan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas ke dalam layanan yang benar-benar dapat diakses dan digunakan. Artikel ini menganalisis implementasi Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat, ketika landasan regulatif dan kelembagaan telah tersedia tetapi penyerapan kerja formal bagi penyandang disabilitas masih terbatas. Penelitian menggunakan pendekatan

kualitatif dengan desain studi kasus. Informan dipilih secara purposif dari pengelola unit, Dinas Tenaga Kerja, perusahaan, kelompok usia produktif penyandang disabilitas, organisasi disabilitas, dan perangkat daerah terkait. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui kondensasi, penyajian, dan verifikasi dengan menggunakan enam dimensi implementasi Van Meter dan Van Horn. Temuan menunjukkan kesenjangan antara kepatuhan formal dan capaian layanan. Standar operasional serta target kinerja belum tegas; sumber daya dan data terpilah masih terbatas; komunikasi lintas aktor tidak berlangsung rutin; fungsi kelembagaan cenderung berpusat pada administrasi; komitmen dunia usaha tidak merata; dan stigma masih memengaruhi penerimaan tenaga kerja disabilitas. Dari 573 penyandang disabilitas usia produktif, 77 orang bekerja di sektor formal, sedangkan hanya 11 dari 760 perusahaan terdaftar yang mempekerjakan pekerja disabilitas. Persoalan paling menonjol terletak pada hubungan antartahap layanan yang masih terputus-putus, mulai dari pendataan dan asesmen hingga pelatihan, penempatan, dan pemantauan pascapenempatan. Penguatan pelayanan karena itu perlu diarahkan pada pembentukan rantai terpadu yang ditopang kapasitas kelembagaan, jejaring dunia usaha, pelatihan sesuai kebutuhan industri, dan kerja sama multipihak.

Kata kunci: *Implementasi Kebijakan; Ketenagakerjaan Inklusif; Penyandang Disabilitas; Unit Layanan Disabilitas; Pemerintah Daerah*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan inklusif menempatkan penyandang disabilitas sebagai warga negara yang memiliki hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, dan perlakuan nondiskriminatif. Perspektif ini sejalan dengan pergeseran dari cara pandang yang menitikberatkan disabilitas pada keterbatasan individual menuju pendekatan sosial, yang melihat lingkungan, kebijakan, infrastruktur, dan budaya organisasi sebagai bagian dari hambatan partisipasi (Oliver, 1990; Shakespeare, 2006). Kesetaraan di dunia kerja dengan demikian memerlukan rekrutmen nondiskriminatif, pelatihan yang relevan, penyesuaian lingkungan kerja, pendampingan, serta perlindungan dari stigma (World Health Organization, 2011; International Labour Organization, 2021).

Mandat tersebut memiliki dasar hukum melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Kerangka regulasi itu menempatkan pemerintah daerah sebagai pihak yang bertanggung jawab memfasilitasi pelatihan, penempatan, pendampingan,

pemantauan, dan perluasan akses ke pasar kerja. Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan menjadi salah satu instrumen untuk menghubungkan mandat hukum tersebut dengan layanan yang diterima pencari kerja disabilitas.

Kabupaten Bandung Barat telah memiliki Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan membentuk ULD di lingkungan Dinas Tenaga Kerja. Namun, capaian lapangan belum sebanding dengan tujuan inklusi. Basis data penelitian mencatat 5.769 penyandang disabilitas; 573 orang di antaranya berada pada usia produktif. Sebanyak 77 orang atau sekitar 13,44 persen dari kelompok tersebut bekerja di sektor formal. Dari 760 perusahaan terdaftar, hanya 11 atau sekitar 1,45 persen yang tercatat mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Angka tersebut tidak dapat berdiri sendiri sebagai ukuran efektivitas karena penelitian tidak memperoleh target tahunan penempatan, tetapi cukup menunjukkan terbatasnya akses kerja formal dan keterlibatan dunia usaha.

Masalahnya tidak berhenti pada jumlah penempatan. Fungsi unit masih lebih banyak bertumpu pada pencatatan, fasilitasi administratif, dan koordinasi awal, sedangkan asesmen kompetensi, pelatihan adaptif, pendampingan perusahaan, penempatan, serta pemantauan pascapenempatan belum tersusun sebagai alur yang berkesinambungan. Akibatnya, keberadaan kelembagaan secara formal tidak selalu menghasilkan perluasan akses dan keberlanjutan kerja bagi penyandang disabilitas.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa peluang penyandang disabilitas untuk masuk dan bertahan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh sikap pemberi kerja, persepsi mengenai produktivitas, aksesibilitas, serta kemampuan organisasi mengelola keberagaman (Kaye et al., 2011). International Labour Organization (2021, 2022) juga menekankan arti kapasitas kelembagaan dan hubungan dengan dunia usaha bagi perluasan kesempatan kerja. Sementara itu, Van Meter dan Van Horn (1975) menjelaskan implementasi kebijakan melalui kejelasan standar, sumber daya, komunikasi antarorganisasi, karakteristik badan pelaksana, disposisi pelaksana, serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Keenam unsur tersebut menyediakan dasar untuk menelaah mengapa mandat yang sama dapat menghasilkan capaian berbeda pada tingkat pelaksanaan.

Kajian mengenai implementasi ULD pada tingkat kabupaten masih relatif terbatas, terutama di daerah yang telah memiliki regulasi dan unit pelayanan tetapi penyerapan tenaga kerja disabilitasnya tetap rendah. Konteks lokal penting karena kapasitas kelembagaan, jangkauan pelayanan, karakter pasar kerja, dan jejaring perusahaan berbeda dari wilayah perkotaan besar. Kabupaten Bandung

Barat menawarkan kasus yang relevan: perangkat kebijakan dan struktur pelaksana telah tersedia, tetapi hasil ketenagakerjaan inklusif belum berkembang sebanding dengan mandat yang dibebankan kepada pemerintah daerah.

Enam dimensi Van Meter dan Van Horn (1975) digunakan sebagai kerangka utama untuk membaca proses implementasi ULD. Analisis relasi antaraktor dilengkapi dengan gagasan tata kelola kolaboratif. Ansell dan Gash (2008) menempatkan komunikasi, kepercayaan, komitmen, dan pembagian peran sebagai unsur penting dalam tindakan bersama. Kerangka pendukung tersebut diperlukan karena penciptaan akses kerja tidak dapat dihasilkan oleh pemerintah semata; pelaksanaannya bergantung pada hubungan dengan perusahaan, lembaga pelatihan, organisasi penyandang disabilitas, dan perangkat daerah lainnya.

Fokus analisis diarahkan pada jarak antara keberadaan instrumen formal dan bekerjanya fungsi layanan. Konsep kesenjangan administratif-substantif digunakan untuk melihat apakah pendataan benar-benar menjadi dasar asesmen, apakah hasilnya terhubung dengan peningkatan kompetensi atau pencocokan kerja, serta apakah penempatan diikuti pendampingan dan pemantauan. Dengan cara ini, keberhasilan ULD tidak dibaca hanya dari keberadaan regulasi, unit, atau kegiatan, melainkan dari kesinambungan proses yang membawa pencari kerja menuju pekerjaan yang sesuai.

Atas dasar persoalan tersebut, penelitian bertujuan menganalisis implementasi Unit Layanan Disabilitas dalam mewujudkan ketenagakerjaan inklusif di Kabupaten Bandung Barat serta menjelaskan faktor yang menimbulkan jarak antara mandat regulatif dan capaian layanan. Analisis selanjutnya digunakan untuk merumuskan penguatan unit sebagai simpul yang menghubungkan penyandang disabilitas, pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pelatihan, dan organisasi disabilitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menelaah proses implementasi ULD dalam konteks kelembagaan dan sosial Kabupaten Bandung Barat. Desain tersebut memungkinkan penelusuran atas dinamika kebijakan, kapasitas organisasi, relasi antaraktor, serta hambatan sosial dan kultural yang memengaruhi layanan (Creswell & Poth, 2018; Yin, 2018). Unit analisisnya ialah pelaksanaan fungsi layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat.

Sumber informasi diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan serta

pengetahuan mereka mengenai ketenagakerjaan inklusif. Kelompok informan terdiri atas pengelola ULD, pejabat Dinas Tenaga Kerja, perwakilan perusahaan, penyandang disabilitas usia produktif, organisasi disabilitas, dan perangkat daerah terkait. Bahan dokumenter mencakup regulasi, data penyerapan tenaga kerja disabilitas, laporan unit, serta dokumen kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Observasi memusatkan perhatian pada proses pelayanan, interaksi antara pelaksana dan penerima manfaat, serta kesiapan lingkungan dalam merespons kebutuhan penyandang disabilitas. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, hambatan, dan strategi para aktor, sedangkan studi dokumentasi memeriksa data usia produktif, jumlah perusahaan, penyerapan tenaga kerja disabilitas, dan dasar kebijakan penyelenggaraan unit. Ketiga teknik tersebut memberikan sudut pandang yang saling melengkapi terhadap proses implementasi.

Analisis mengikuti tahapan kondensasi, penyajian, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014). Informasi dari wawancara, observasi, dan dokumen dibandingkan melalui triangulasi sumber dan teknik. Tema empiris kemudian ditafsirkan menggunakan enam dimensi Van Meter dan Van Horn (1975): standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antarorganisasi, karakteristik organisasi pelaksana, disposisi pelaksana, serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Dimensi-dimensi tersebut dibaca secara relasional untuk menjelaskan hubungan antara kondisi kelembagaan, perilaku aktor, dan capaian layanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Empiris dan Kesenjangan Implementasi

Pembentukan ULD di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan keberadaan Perda Nomor 8 Tahun 2019 menunjukkan bahwa perangkat kelembagaan dasar telah tersedia di Kabupaten Bandung Barat. Ketersediaan tersebut belum diikuti capaian akses kerja yang sebanding. Dari 5.769 penyandang disabilitas yang tercatat, 573 orang berada pada usia produktif dan 77 orang bekerja di sektor formal. Proporsinya sekitar 13,44 persen dari kelompok usia produktif. Pada sisi permintaan tenaga kerja, hanya 11 dari 760 perusahaan terdaftar, atau sekitar 1,45 persen, yang mempekerjakan kelompok tersebut.

Tabel 1. Gambaran Empiris Ketenagakerjaan Disabilitas

Indikator	Data	Makna Analitis
Penyandang disabilitas tercatat	5.769 orang	Jumlah penyandang disabilitas dalam basis data penelitian
Penyandang disabilitas usia produktif	573 orang (±9,93% dari total)	Kelompok usia produktif yang menjadi dasar analisis akses kerja

Bekerja di sektor formal	77 orang (±13,44% dari usia produktif)	Proporsi pekerja formal masih terbatas dibandingkan kelompok usia produktif
Perusahaan terdaftar	760 perusahaan	Basis perusahaan pada sisi permintaan tenaga kerja
Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas	11 perusahaan (±1,45%)	Keterlibatan perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja disabilitas masih terbatas

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat; persentase dihitung dari angka yang digunakan dalam penelitian.

Angka tersebut harus dibaca sesuai batas data yang tersedia. Penelitian tidak memperoleh target tahunan penempatan ULD, sehingga proporsi penyerapan tidak tepat digunakan sebagai satu-satunya ukuran efektivitas. Namun, rendahnya keterlibatan perusahaan, terbatasnya pekerja disabilitas di sektor formal, serta fungsi penempatan dan pemantauan yang belum terlembaga memberikan indikasi kuat adanya kesenjangan implementasi. Dengan kata lain, pelembagaan unit masih menyisakan pelayanan yang terputus-putus.

Wawancara, observasi, dan dokumentasi memperlihatkan empat kecenderungan utama. Pertama, pelayanan masih berpusat pada pencatatan, fasilitasi administratif, dan koordinasi awal. Kedua, kapasitas aparatur, dukungan anggaran, serta ketersediaan data terpilah masih terbatas untuk menopang fungsi afirmatif. Ketiga, keterlibatan perusahaan dan komunikasi multipihak belum menjadi mekanisme kerja yang rutin. Keempat, stigma memengaruhi cara sebagian pemberi kerja menilai kemampuan penyandang disabilitas. Keempat kecenderungan tersebut selanjutnya dianalisis melalui enam dimensi implementasi Van Meter dan Van Horn.

Standar dan Tujuan Kebijakan

ULD memiliki dasar normatif yang relatif kuat. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, PP Nomor 60 Tahun 2020, Permenaker Nomor 21 Tahun 2020, dan Perda Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 menyediakan pijakan bagi pemenuhan akses penyandang disabilitas terhadap layanan ketenagakerjaan. Tantangan justru muncul ketika mandat itu diterjemahkan ke tingkat operasional. Data yang tersedia belum menunjukkan target tahunan penempatan yang baku, standar pelayanan yang terukur, mekanisme asesmen kompetensi yang konsisten, pola pendampingan perusahaan, maupun pemantauan pascapenempatan yang terlembaga.

Kondisi tersebut menegaskan pentingnya kejelasan standar sebagaimana ditempatkan Van Meter dan Van Horn (1975) sebagai penentu arah dan ukuran pelaksanaan. Secara kelembagaan, unit telah terbentuk;

secara substantif, ukuran keberhasilannya masih kurang tegas. Akibatnya, penilaian kinerja lebih mudah bertumpu pada keberadaan kegiatan daripada perubahan pada akses, penempatan, dan keberlanjutan kerja. Regulasi yang memadai dengan demikian belum otomatis menghasilkan capaian inklusi yang kuat.

Orientasi evaluasi perlu diarahkan dari kepatuhan administratif menuju hasil pelayanan. Ukuran yang relevan antara lain jumlah pencari kerja disabilitas yang terdata dan terasesmen, peserta yang memperoleh pelatihan sesuai kebutuhan industri, perusahaan yang membuka lowongan inklusif, capaian penempatan, serta keberlanjutan kerja sesudahnya. Indikator seperti itu lebih dekat dengan tujuan substantif ULD daripada sekadar menghitung sosialisasi atau kegiatan yang terlaksana.

Sumber Daya

Sumber daya menjadi salah satu titik lemah dalam penyelenggaraan ULD. Jumlah aparatur yang menangani fungsi ini terbatas, sementara sebagian petugas memikul beban kerja ganda. Dukungan anggaran untuk program afirmatif, pelatihan khusus, advokasi perusahaan, dan pendampingan kerja juga belum mencukupi kebutuhan program. Situasi ini membuat kegiatan administratif rutin lebih mudah dijalankan dibandingkan intervensi intensif yang menuntut waktu, kompetensi, dan jejaring.

Persoalan berikutnya terletak pada mutu basis informasi. Data terpilah mengenai ragam disabilitas, pendidikan, keterampilan, minat kerja, kebutuhan adaptasi, dan riwayat pelatihan belum sepenuhnya berfungsi sebagai dasar intervensi. Padahal, rincian semacam itu diperlukan untuk mempertemukan profil pencari kerja dengan lowongan yang tersedia. Ketika pencatatan tidak berkembang menjadi profil kompetensi, pencocokan dan rekomendasi penempatan menjadi kurang presisi.

Bagi Van Meter dan Van Horn, sumber daya tidak terbatas pada jumlah pegawai dan anggaran. Kasus Kabupaten Bandung Barat memperlihatkan bahwa kapasitas implementasi juga bergantung pada kemampuan aparatur memahami ragam disabilitas, berkomunikasi dengan perusahaan, melakukan advokasi, dan menghubungkan pelatihan dengan pasar kerja. Kekurangan personel mempersempit jangkauan; keterbatasan anggaran mengurangi intensitas program; sedangkan mutu data dan kompetensi petugas menentukan ketepatan layanan.

Komunikasi Antarorganisasi

ULD membutuhkan komunikasi yang menghubungkan pemerintah daerah, perusahaan, organisasi penyandang disabilitas, lembaga pelatihan, dan masyarakat. Hubungan antarpihak masih berlangsung secara sporadis. Sosialisasi kepada dunia usaha terbatas dan forum koordinasi

multipihak belum menjadi mekanisme tetap, sedangkan relasi dengan pemberi kerja masih sebatas kontak awal, bukan kemitraan yang produktif. Akibatnya, kebutuhan tenaga kerja perusahaan tidak selalu bertemu dengan program pelatihan maupun profil pencari kerja disabilitas.

Kelemahan komunikasi segera berdampak pada penempatan. Tanpa pemetaan kebutuhan perusahaan secara rutin, pelatihan berisiko tidak sejalan dengan peluang kerja yang tersedia. Pendampingan mengenai ragam disabilitas dan penyesuaian pekerjaan pun belum berlangsung memadai, sehingga keraguan terhadap produktivitas maupun biaya adaptasi cenderung bertahan di kalangan pemberi kerja. Dalam keadaan ini, unit perlu menjalankan dua fungsi sekaligus: menerjemahkan kebijakan ke dalam dukungan teknis dan mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha.

Persoalan tersebut dapat dibaca melalui gagasan tata kelola kolaboratif. Ansell dan Gash (2008) menekankan interaksi yang konsisten, kepercayaan, komitmen bersama, dan pembagian peran sebagai prasyarat tindakan kolektif. Hubungan ULD dengan perusahaan, lembaga pelatihan, dan organisasi disabilitas di Kabupaten Bandung Barat masih cenderung muncul pada kegiatan tertentu dan bersifat insidental, bukan jejaring kerja rutin. Akibatnya, pertukaran informasi, penyelarasan pelatihan, penyediaan lowongan, penempatan, dan evaluasi belum bergerak dalam mekanisme bersama yang stabil.

Karakteristik Organisasi Pelaksana

ULD telah terbentuk di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat, namun fungsi organisasinya masih terbatas sebagai pusat layanan terpadu. Aktivitas sehari-hari lebih banyak berfokus pada pencatatan dan fasilitasi awal. Asesmen kompetensi, pelatihan adaptif, advokasi perusahaan, penempatan, pendampingan, dan pemantauan belum tersusun sebagai rangkaian kerja yang konsisten. Prosedur operasional serta pembagian peran yang belum mapan menyebabkan sebagian fungsi masih bergantung pada inisiatif personal.

Karakter organisasi menentukan apakah pelayanan dapat berlanjut setelah suatu kegiatan selesai. Pencari kerja membutuhkan tahapan yang jelas, mulai dari pendataan dan asesmen hingga peningkatan kompetensi, pencocokan, penempatan, pendampingan adaptasi, serta pemantauan. Putusnya satu tahap akan memengaruhi tahap berikutnya. Data yang baik, misalnya, tidak serta-merta berujung pada pekerjaan apabila tidak dihubungkan dengan kebutuhan perusahaan; pelatihan pun tidak menjamin penyerapan tanpa pencocokan dan dukungan adaptasi.

Pada dimensi inilah kesenjangan administratif-substantif terlihat paling jelas. Struktur organisasi telah tersedia, tetapi fungsi pelayanan belum bekerja sebagai satu rantai yang utuh.

Fragmentasi proses tersebut menjelaskan mengapa mandat regulatif masih lebih kuat pada tataran formal daripada dalam menghasilkan akses kerja dan keberlanjutan penempatan bagi penyandang disabilitas.

Disposisi Pelaksana dan Komitmen Dunia Usaha

Disposisi pelaksana berkaitan dengan pemahaman, penerimaan, dan komitmen aktor terhadap tujuan kebijakan. Pemerintah daerah telah menunjukkan kesungguhan formal melalui pembentukan ULD dan penyediaan dasar kebijakan, tetapi dukungan implementasinya masih terbatas. Di kalangan dunia usaha, penerimaan terhadap tujuan inklusi juga belum merata; hanya sebagian kecil perusahaan terdaftar yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.

Sikap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pemahaman yang terbatas mengenai kewajiban ketenagakerjaan inklusif, kekhawatiran terhadap produktivitas, fasilitas yang belum aksesibel, serta pendampingan teknis yang tidak berkelanjutan. Kajian Kaye et al. (2011) juga menemukan persoalan serupa dalam keputusan pemberi kerja terhadap pekerja disabilitas. Temuan di Kabupaten Bandung Barat memperlihatkan bahwa penerimaan dunia usaha berkaitan erat dengan kualitas komunikasi dan bantuan teknis yang tersedia; interaksi yang jarang memberi ruang lebih besar bagi asumsi negatif untuk bertahan.

Penyampaian kewajiban normatif saja karena itu tidak mencukupi. ULD perlu menjadi mitra yang membantu perusahaan mengenali jenis pekerjaan yang sesuai, kebutuhan penyesuaian, dan bentuk pendampingan yang diperlukan. Penerimaan terhadap pekerja disabilitas lebih mungkin berkembang ketika regulasi disertai asistensi teknis serta pengalaman penempatan yang dapat dikelola secara produktif dan berkelanjutan.

Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Stigma masih memengaruhi lingkungan sosial tempat kebijakan dijalankan. Wawancara menunjukkan adanya pandangan yang lebih menonjolkan keterbatasan penyandang disabilitas daripada kompetensi dan potensi kerjanya. Temuan ini sejalan dengan kritik *social model of disability*, yang melihat hambatan partisipasi sebagai hasil interaksi antara kondisi individual dan lingkungan sosial maupun organisasi yang tidak adaptif (Oliver, 1990; Shakespeare, 2006). Dalam rekrutmen, cara pandang tersebut dapat memengaruhi penilaian pemberi kerja dan memperlambat perubahan budaya organisasi.

Sebagian perusahaan, terutama usaha skala kecil dan menengah, menghadapi kendala pemahaman serta kemampuan menyediakan tempat kerja yang aksesibel. Dukungan kebijakan juga perlu tercermin secara nyata dalam prioritas program, anggaran, indikator

kinerja, pengawasan, dan evaluasi. Faktor eksternal berkelindan dengan unsur lain: komitmen pelaksana sulit menghasilkan capaian tanpa sumber daya yang memadai, sementara komunikasi tidak akan banyak mengubah keadaan apabila dunia usaha belum siap melakukan penyesuaian.

Karena itu, ULD bekerja dalam ekosistem yang melampaui struktur organisasinya sendiri. Keandalan data, kesiapan perusahaan, relevansi pelatihan, aktivitas organisasi disabilitas, dukungan program pemerintah, dan penerimaan sosial secara bersama-sama memengaruhi hasil. Efektivitas pelayanan bergantung pada pertemuan antara kapasitas internal lembaga dan kondisi eksternal tempat kebijakan dilaksanakan.

Sintesis Kesenjangan Implementasi dan Penguatan ULD

Analisis enam dimensi menunjukkan bahwa persoalan pelaksanaan saling menguatkan. Standar operasional yang belum tegas menyulitkan penetapan ukuran kinerja dan prioritas sumber daya. Kapasitas yang terbatas kemudian menghambat pendataan, asesmen, serta jangkauan kepada perusahaan. Komunikasi yang tidak rutin membuat kebutuhan industri kurang terhubung dengan pelatihan dan penempatan, sedangkan fungsi organisasi yang masih administratif memecah kesinambungan pelayanan. Pada saat yang sama, keterlibatan dunia usaha yang tidak merata dan stigma sosial mempersempit peluang kerja. Rendahnya capaian dengan demikian tidak berasal dari satu faktor, melainkan dari interaksi antarunsur implementasi.

Benang merah temuan terletak pada hubungan antartahap pelayanan yang masih terputus. Unsur administratif sudah tersedia melalui regulasi daerah, unit layanan, dan kegiatan fasilitasi, tetapi kesinambungan fungsinya masih lemah. Pendataan tidak selalu menghasilkan asesmen; hasil tahap tersebut belum konsisten terhubung dengan pelatihan atau pencocokan; dan penempatan pun kerap tidak berlanjut ke pemantauan. Pola inilah yang menjelaskan kesenjangan administratif-substantif ULD pada tingkat kabupaten.

Temuan tersebut menjadi dasar penyusunan Model Rantai Layanan ULD Terpadu. Model ini memposisikan unit sebagai simpul koordinasi yang menghubungkan data, asesmen, pelatihan, advokasi perusahaan, penempatan, pendampingan, dan pemantauan. Perusahaan, lembaga pelatihan, organisasi penyandang disabilitas, serta perangkat daerah berperan sebagai mitra sesuai tahapan pelayanan yang menjadi tanggung jawab atau kapasitas masing-masing.

Model tersebut menggeser ukuran keberhasilan dari banyaknya kegiatan menuju hasil pelayanan. Pendataan harus menghasilkan profil yang dapat digunakan untuk asesmen; hasil asesmen mengarahkan pelatihan atau pencocokan; peningkatan kompetensi terhubung dengan peluang kerja;

penempatan diikuti pendampingan; dan keberlanjutan kerja dipantau. Rantai ini memberi arah operasional bagi penguatan ULD tanpa menggantikan enam dimensi Van Meter dan Van Horn sebagai kerangka analisis implementasi.

Tabel 2. Model Rantai Layanan ULD Terpadu

Tahap Layanan	Fungsi Utama	Aktor Kunci	Hasil yang Diharapkan
Pendataan dan profil	Menyusun data terpilah tentang profil, keterampilan, minat, dan kebutuhan adaptasi	ULD; perangkat daerah; organisasi penyandang disabilitas	Basis layanan yang lebih tepat sasaran
Asesmen dan pencocokan awal	Mencocokkan kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pekerjaan	ULD; pencari kerja; perusahaan	Profil kompetensi dan arah penempatan
Pelatihan berbasis kebutuhan	Meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja	ULD; lembaga pelatihan; perusahaan	Pelatihan yang relevan dengan peluang kerja
Kemitraan dan penempatan	Memetakan lowongan, mengadvokasi perusahaan, mencocokkan kerja, dan mendukung adaptasi	ULD; perusahaan/UMKM; organisasi disabilitas	Peningkatan peluang dan kualitas penempatan
Pendampingan dan pemantauan	Mendukung adaptasi dan memantau keberlanjutan kerja	ULD; perusahaan; pekerja; organisasi disabilitas	Retensi kerja dan penyelesaian hambatan pascapenempatan

Sumber: Sintesis penulis berdasarkan temuan penelitian.

KESIMPULAN

Implementasi Unit Layanan Disabilitas bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat memperlihatkan bahwa regulasi dan kelembagaan saja tidak cukup untuk menghasilkan akses kerja yang berkelanjutan. Persoalan utama tidak berdiri pada satu dimensi, melainkan terbentuk dari interaksi beberapa kelemahan. Standar operasional belum tegas, kapasitas sumber daya dan data terbatas, komunikasi lintas aktor tidak rutin, fungsi organisasi masih dominan administratif, keterlibatan dunia usaha tidak merata, serta stigma tetap memengaruhi lingkungan kerja.

Pembacaan melalui enam dimensi Van Meter dan Van Horn menempatkan keterputusan rantai pelayanan sebagai temuan sentral. Hubungan dari pendataan dan asesmen menuju pelatihan, pencocokan, penempatan, serta pemantauan pascapenempatan belum bekerja secara konsisten. Pola tersebut menjelaskan kesenjangan administratif-substantif: perangkat kebijakan sudah tersedia, tetapi rangkaian fungsi masih terfragmentasi sehingga tidak membentuk sistem yang membawa pencari kerja disabilitas menuju pekerjaan yang sesuai dan berkelanjutan.

Implikasi praktisnya adalah kebutuhan untuk menyambungkan setiap tahap pelayanan. Basis data terpilah perlu berfungsi sebagai dasar asesmen; pelatihan harus menyesuaikan

kebutuhan perusahaan; penempatan memerlukan pendampingan bagi pekerja dan pemberi kerja; sedangkan keberlanjutan kerja perlu dipantau. Model Rantai Layanan ULD Terpadu menawarkan arah penguatan tersebut dengan menempatkan kemitraan bersama dunia usaha, UMKM, organisasi penyandang disabilitas, lembaga pelatihan, dan perangkat daerah sebagai mekanisme rutin, bukan sekadar dukungan pada kegiatan tertentu.

Keterbatasan kajian ini terletak pada fokus satu kabupaten dan belum tersedianya target tahunan ULD yang memungkinkan pembandingan capaian secara lebih presisi. Penelitian lanjutan dapat membandingkan pelaksanaan antardaerah serta menelusuri keberlanjutan kerja setelah penempatan. Kajian komparatif tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah pola keterputusan rantai pelayanan di Kabupaten Bandung Barat juga muncul pada konteks kelembagaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

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

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

International Labour Organization. (2021). *Disability inclusive employment policies and practices in Asia and the Pacific. ILO Regional Office for Asia and the Pacific.*

International Labour Organization. (2022). *Global disability inclusion strategy 2020–2023*. International Labour Organization.

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). *Why don't employers hire and retain workers with disabilities?* Journal of Occupational Rehabilitation, 21(4), 526–536. https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8

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

Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan.

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Shakespeare, T. (2006). Disability rights and wrongs. Routledge.

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

Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). *The policy implementation process: A conceptual framework*. Administration & Society, 6(4), 445–488.

World Health Organization. (2011). World report on disability. WHO Press.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). Sage Publications.