Implementasi Program Pemberdayaan Masyarakat Penyandang Disabilitas di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Loka Bina Karya Kabupaten Tegal (Studi Kasus pada Program Pelatihan Menjahit)

Amanda Aulia Novi
Politeknik STIA LAN Jakarta
aulia4507@gmail.com

Abstract

Skills training is a common instrument for empowering persons with disabilities, but its value depends on whether participants can keep using the skills once the programme ends. This article examines the 2025 Sewing Training Programme run by the Loka Bina Karya Technical Implementation Unit (UPTD) of the Tegal Regency Social Affairs Office. Of ten participants, three persons with disabilities and seven family members or guardians, only two continued sewing after the training, and both were family members rather than persons with disabilities. The study analyses programme implementation using Korten's fit model, which looks at the fit between beneficiary needs and programme outputs, between task requirements and the organisation's distinctive competence, and between the ways beneficiaries express demand and the organisation's decision process. A descriptive qualitative approach was used, with interviews with seven informants, non-participant observation after the programme, and document review, verified through source and technique triangulation. The findings show that the choice of sewing training reflected community interest and local job opportunities in garment and convection businesses, but individual needs, abilities, and access barriers were not systematically assessed. The unit delivered 26 days of training through a partnership with the regional vocational training centre, yet eight sewing machines and two overlock machines were shared by ten participants, some machines malfunctioned, and post-training monitoring remained informal. Communication through disability community groups and WhatsApp worked well for recruitment, but mobility barriers in the practice room, travel distance, and the lack of equipment and capital after training were not addressed in a structured way. The study concludes that the three fits were only partly achieved and recommends individual needs assessment, adequate and accessible practice facilities, and structured post-training monitoring linked to equipment support and local employers.
Keywords: *programme implementation; Korten; persons with disabilities; vocational training; empowerment*

Abstrak

Pelatihan keterampilan merupakan instrumen yang umum digunakan untuk memberdayakan penyandang disabilitas, tetapi nilainya bergantung pada kemampuan peserta untuk terus memanfaatkan keterampilan tersebut setelah program selesai. Artikel ini mengkaji Program Pelatihan Menjahit Tahun 2025 yang diselenggarakan oleh UPTD Loka Bina Karya, Dinas Sosial Kabupaten Tegal. Dari sepuluh peserta, yang terdiri atas tiga penyandang disabilitas dan tujuh wali atau keluarga penyandang disabilitas, hanya dua orang yang melanjutkan aktivitas menjahit setelah pelatihan, dan keduanya merupakan wali atau keluarga, bukan penyandang disabilitas. Penelitian ini menganalisis implementasi program menggunakan model kesesuaian David C. Korten, yaitu kesesuaian antara kebutuhan penerima manfaat dan keluaran program, antara tuntutan tugas dan kompetensi khas organisasi, serta antara cara penerima manfaat menyampaikan kebutuhan dan proses pengambilan keputusan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara dengan tujuh informan, observasi nonpartisipatif setelah program berakhir, dan studi dokumen, yang diuji dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilihan pelatihan menjahit telah mempertimbangkan minat komunitas dan peluang kerja di sektor konveksi dan garmen, tetapi kebutuhan, kemampuan awal, dan hambatan akses setiap peserta belum dipetakan secara sistematis. UPTD mampu menyelenggarakan pelatihan selama 26 hari melalui kerja sama dengan Balai Latihan Kerja, tetapi delapan mesin jahit dan dua mesin obras digunakan bergantian oleh sepuluh peserta, sebagian mesin mengalami gangguan, dan pemantauan pascapelatihan masih informal. Komunikasi melalui komunitas penyandang disabilitas dan grup WhatsApp efektif untuk menjaring peserta, tetapi hambatan mobilitas di ruang praktik, jarak tempuh, serta ketiadaan alat dan modal setelah pelatihan belum ditangani secara terstruktur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga kesesuaian Korten baru tercapai sebagian, dan merekomendasikan asesmen kebutuhan individual, sarana praktik yang memadai dan aksesibel, serta monitoring pascapelatihan yang terhubung dengan dukungan peralatan dan pelaku usaha setempat.
Kata Kunci: implementasi program; Korten; penyandang disabilitas; pelatihan vokasional; pemberdayaan

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan, dan kesempatan mengembangkan diri. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan hak atas pekerjaan, kewirausahaan, habilitasi, rehabilitasi, dan aksesibilitas, serta mewajibkan pemerintah dan badan usaha milik negara dan daerah mempekerjakan paling sedikit dua persen penyandang disabilitas. Di tingkat daerah, Kabupaten Tegal memiliki Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Namun, kerangka hukum ini belum otomatis menjamin kemandirian ekonomi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja penyandang disabilitas pada Agustus 2024 tercatat sekitar 20,28 persen, jauh di bawah angka nasional sebesar 70,63 persen (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025), dan sekitar 79,53 persen penyandang disabilitas yang bekerja berada di sektor informal (Badan Pusat Statistik, 2025).

Pelatihan vokasional menjadi salah satu intervensi yang banyak digunakan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Meskipun demikian, kajian internasional menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan saja tidak cukup. Hambatan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan bersifat berlapis, mencakup aspek vokasional, nonvokasional, dan struktural (Devine et al., 2021), sedangkan hasil kerja yang berkelanjutan bergantung pada akomodasi, kepemimpinan, dan praktik pelatihan di tempat kerja (Aksnes & Ulstein, 2024). Dengan kata lain, pelatihan perlu dirancang bersama dukungan sebelum, selama, dan sesudah kegiatan.

Kabupaten Tegal mencatat 4.119 penyandang disabilitas pada tahun 2024, dengan disabilitas fisik sebagai kelompok terbesar (1.755 orang), diikuti disabilitas mental (1.316 orang), sensorik (746 orang), dan ganda (302 orang) (Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, 2024). Melalui UPTD Loka Bina Karya, Dinas Sosial Kabupaten Tegal menyelenggarakan Program Pelatihan Menjahit untuk pertama kalinya pada tahun 2025. Pelatihan berlangsung selama 26 hari dengan kuota sepuluh peserta, terdiri atas penyandang disabilitas dan wali atau keluarga penyandang disabilitas. Menjahit dipilih karena diminati calon peserta dan memiliki peluang ekonomi di Kabupaten Tegal melalui usaha konveksi dan industri garmen.

Persoalannya muncul setelah pelatihan berakhir. Berdasarkan pemantauan informal UPTD, hanya dua dari sepuluh peserta yang masih melanjutkan aktivitas menjahit, dan keduanya merupakan wali atau keluarga penyandang disabilitas rungu, bukan penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan secara langsung. Penelitian terdahulu tentang pemberdayaan penyandang disabilitas di Indonesia lebih banyak membahas kebijakan di tingkat dinas (Mulyana & Wusqo, 2023) atau peran modal sosial komunitas (Islam & Sudibyo, 2023), belum menelaah bagaimana satu program pelatihan dijalankan di tingkat unit pelaksana teknis dan mengapa hasilnya tidak berlanjut. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Program Pelatihan Menjahit di UPTD Loka Bina Karya Kabupaten Tegal menggunakan model kesesuaian Korten serta merumuskan langkah perbaikannya.

KAJIAN LITERATUR

Kajian implementasi kebijakan umumnya menekankan variabel seperti komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Korten (1980) menawarkan sudut pandang yang lebih dekat dengan penerima manfaat melalui pendekatan proses belajar. Menurutnya, keberhasilan program pembangunan ditentukan oleh tercapainya kesesuaian antara tiga unsur, yaitu program, penerima manfaat, dan organisasi pelaksana. Kesesuaian pertama adalah antara kebutuhan penerima manfaat dan keluaran program. Kesesuaian kedua adalah antara cara penerima manfaat menyampaikan kebutuhan dan proses pengambilan keputusan organisasi. Kesesuaian ketiga adalah antara tuntutan tugas program dan kompetensi khas organisasi. Program yang hanya kuat pada satu sisi, misalnya tersedia secara administratif tetapi tidak sesuai kebutuhan, cenderung tidak memberi hasil yang bertahan.

Literatur tentang pelatihan bagi penyandang disabilitas menguatkan pentingnya

kesesuaian tersebut. Weld-Blundell et al. (2021) menemukan bahwa intervensi vokasional yang terbukti bermanfaat, seperti *Individual Placement and Support*, menggabungkan pelatihan dengan penempatan dan dukungan kerja, sedangkan bukti untuk disabilitas intelektual masih sangat terbatas. Devine et al. (2021) menunjukkan bahwa setiap tambahan hambatan menurunkan peluang memperoleh pekerjaan, sehingga layanan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kelompok yang berbeda. Goodall et al. (2022) menekankan pentingnya kerja sama antara lembaga pendidikan, pemberi kerja, dan peserta dalam masa transisi menuju kerja, sementara Aksnes dan Ulstein (2024) memetakan akomodasi, kepemimpinan, dan pelatihan sebagai praktik yang berkaitan dengan hasil kerja yang berkelanjutan.

Di Indonesia, Mulyana dan Wusqo (2023) menemukan bahwa pembinaan dan pemberdayaan penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru terkendala sumber daya manusia, sarana prasarana, dan pendataan sasaran. Islam dan Sudibyo (2023) menunjukkan bahwa di Kabupaten Tegal, Komunitas Difabel Slawi Mandiri memanfaatkan modal sosial untuk pelatihan, akses pasar, pendanaan, dan pendampingan, meskipun partisipasi penyandang disabilitas terbatas oleh anggaran. Chambers (1995) mengingatkan bahwa program sering didefinisikan dari sudut pandang penyelenggara, bukan realitas penerima manfaat. Posisi artikel ini adalah bahwa terlaksananya pelatihan belum cukup menjadi ukuran keberhasilan pemberdayaan; yang perlu dinilai adalah apakah ketiga kesesuaian Korten terpenuhi sehingga keterampilan dapat digunakan setelah program selesai. Kebaruan artikel terletak pada penerapan model Korten pada program pelatihan di tingkat UPTD dengan peserta campuran antara penyandang disabilitas dan keluarganya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokus UPTD Loka Bina Karya, Desa Tembok Banjaran, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal. Pengumpulan data dilakukan pada September sampai Oktober 2026 terhadap pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit Tahun 2025. Informan dipilih secara *purposive* dan berjumlah tujuh orang, yaitu Kepala UPTD Loka Bina Karya (KI-1), pengelola dan pendamping program (KI-2), instruktur dari Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tegal (KI-3), dua peserta penyandang disabilitas (KI-4 dan KI-5), serta dua peserta wali atau keluarga penyandang disabilitas (KI-6 dan KI-7).

Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumen. Karena observasi dilakukan setelah pelatihan selesai, observasi difokuskan pada lokasi, ruang, dan peralatan, sedangkan proses pembelajaran digali melalui wawancara. Dokumen yang ditelaah meliputi profil kelembagaan UPTD, daftar peserta tahun 2025, modul pelatihan, dan dokumentasi kegiatan. Data dianalisis dengan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan, dengan tiga kesesuaian Korten (1980) sebagai kategori analisis. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Program dan Peserta

UPTD Loka Bina Karya merupakan unit pelaksana teknis Dinas Sosial Kabupaten Tegal berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Nomor 30 Tahun 2025. Dalam Program Pelatihan Menjahit Tahun 2025, UPTD mengelola penjaringan peserta, persiapan, penyediaan tempat, koordinasi, dan pendampingan, sedangkan BLK Kabupaten Tegal menyediakan instruktur, modul, serta peralatan praktik yang disewa. Materi meliputi pengenalan peralatan, pembuatan pola, pengukuran, pemotongan bahan, dan praktik menjahit rok, celana, dan baju. Peserta memperoleh uang saku sebesar Rp50.000 per hari dan makan siang selama pelatihan. Karakteristik peserta dan hasil pascapelatihan dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Pelatihan Menjahit Tahun 2025

Aspek	Keterangan
Jumlah peserta	10 orang (3 laki-laki, 7 perempuan)
Peserta penyandang disabilitas	3 orang: 2 disabilitas fisik/tuna daksa, 1 disabilitas intelektual
Peserta wali/keluarga	7 orang: 4 wali penyandang *cerebral palsy*, 2 wali penyandang disabilitas rungu, 1 wali penyandang disabilitas intelektual
Durasi pelatihan	26 hari
Peralatan praktik	8 mesin jahit dan 2 mesin obras (sewa dari BLK)
Peserta yang melanjutkan menjahit	2 orang, keduanya wali penyandang disabilitas rungu

Sumber: Daftar peserta UPTD Loka Bina Karya dan wawancara (2026), diolah

Tabel 1 memperlihatkan bahwa kelompok sasaran tidak homogen. Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan secara langsung hanya tiga orang, sedangkan mayoritas peserta adalah wali atau keluarga. Komposisi ini penting karena kebutuhan peserta yang ingin bekerja atau berusaha berbeda dengan kebutuhan peserta yang mencari kegiatan produktif atau pengalaman baru. Hasil pascapelatihan juga menunjukkan bahwa keterampilan lebih banyak berlanjut pada kelompok keluarga daripada pada penyandang disabilitas.

2. Kesesuaian Program dengan Kelompok Sasaran

Pemilihan jenis pelatihan dilakukan dengan menawarkan beberapa pilihan keterampilan kepada komunitas penyandang disabilitas melalui grup WhatsApp dan komunikasi langsung. Kepala UPTD menyatakan, "kami memprioritaskan pelatihan menjahit karena banyak yang berminat di bidang ini dan ada peluang untuk mendukung kemandirian ekonomi, contohnya seperti membuka usaha konveksi mandiri atau bekerja di industri garmen." Langkah ini menunjukkan adanya kesesuaian awal pada aspek kebutuhan penerima manfaat. Namun, dokumen yang ditelaah tidak memperlihatkan instrumen asesmen individual yang mencatat kemampuan awal, kondisi mobilitas, kebutuhan pendampingan, dan tujuan setiap peserta.

Wawancara memperlihatkan tujuan peserta yang beragam. KI-4 berharap dapat bekerja di industri garmen, KI-5 mengikuti pelatihan karena "sudah lulus sekolah dan tidak memiliki kegiatan di rumah," KI-6 ingin membuka usaha konveksi rumahan, dan KI-7 ingin memperdalam keterampilan yang sudah dimiliki. Setelah pelatihan, KI-6 bekerja sebagai karyawan usaha konveksi dan KI-7 menerima jahitan rumahan dari pihak konveksi. Sebaliknya, KI-4 tidak melanjutkan karena "keterbatasan modal dan alat" dan belum memenuhi persyaratan ketika mendaftar di usaha konveksi, sedangkan KI-5 tidak memiliki mesin sendiri dan masih ragu menerapkan keterampilannya. Keluaran program berupa pembelajaran dasar menjahit telah tersedia, tetapi belum diikuti dukungan yang memungkinkan semua peserta menerapkan keterampilan tersebut. Temuan ini sejalan dengan Devine et al. (2021) bahwa hambatan nonvokasional seperti alat, modal, dan persyaratan kerja menentukan apakah pelatihan berujung pada pekerjaan.

3. Kesesuaian Program dengan Organisasi Pelaksana

Tuntutan tugas program mencakup penjaringan peserta, persiapan, penyediaan instruktur dan peralatan, pembelajaran, pendampingan, dan pemantauan. UPTD belum memiliki instruktur maupun peralatan menjahit sendiri, sehingga kompetensi teknis dipenuhi melalui kerja sama dengan BLK. Kepala UPTD menjelaskan, "UPTD Loka Bina Karya tidak mempunyai sarana dan prasarana untuk pelatihan menjahit, dan UPTD juga tidak memberikan materi teknis secara langsung karena kita bukan ahlinya." Kemitraan ini memungkinkan program terlaksana, sekaligus menunjukkan bahwa kompetensi khas organisasi masih bergantung pada pihak lain.

Keterbatasan juga terlihat pada sarana praktik. Instruktur menyatakan bahwa delapan mesin jahit dan dua mesin obras harus digunakan bergantian oleh sepuluh peserta. Peserta menambahkan bahwa beberapa mesin tidak berfungsi dan memerlukan teknisi saat terjadi

gangguan. Pada tahap pascapelatihan, pemantauan hanya dilakukan secara informal ketika pengelola bertemu tiga sampai empat peserta di kantor UPTD atau melalui grup WhatsApp, tanpa kewajiban pelaporan dan tanpa dokumen monitoring formal. Dengan demikian, UPTD mampu menyelenggarakan pelatihan, tetapi belum memiliki kapasitas untuk memastikan kecukupan sarana dan menindaklanjuti perkembangan seluruh alumni.

4. Kesesuaian Organisasi Pelaksana dengan Kelompok Sasaran

Saluran penyampaian kebutuhan tersedia melalui komunitas penyandang disabilitas, forum inklusi, grup WhatsApp, dan komunikasi langsung. KI-6 menceritakan bahwa UPTD menawarkan pelatihan di grup komunitas, lalu ia menyatakan berminat dan diproses lebih lanjut. Selama pelatihan, instruktur menggunakan pendekatan tatap muka yang lebih intensif bagi peserta berkebutuhan khusus, dan peserta menilai petugas ramah serta membantu ketika mereka kesulitan menentukan ukuran atau mengikuti pola.

Namun, respons organisasi belum menjangkau hambatan aksesibilitas. KI-5 yang menggunakan tongkat menyatakan, "saya harus berpindah dari meja ke mesin jahit dengan menggunakan tongkat, sehingga pergerakan saya menjadi terbatas," dan menyebut perjalanan pulang pergi cukup melelahkan. KI-7 menghadapi jarak rumah yang jauh dan kondisi hujan saat berangkat dengan sepeda motor. Setelah pelatihan, kebutuhan peserta bergeser pada akses mesin, modal, latihan lanjutan, dan informasi pekerjaan, tetapi belum ada mekanisme tertulis yang mencatat kebutuhan tersebut dan menghubungkannya dengan keputusan tindak lanjut. Kondisi ini sesuai dengan catatan Aksnes dan Ulstein (2024) bahwa akomodasi merupakan bagian dari praktik yang menentukan keberlanjutan hasil kerja penyandang disabilitas. Ringkasan analisis dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Kesesuaian Implementasi Program Menurut Model Korten

Kesesuaian	Yang Sudah Terpenuhi	Yang Belum Terpenuhi
Program dan kelompok sasaran	Pelatihan dipilih berdasarkan minat komunitas dan peluang kerja lokal; materi, modul, dan praktik tersedia	Asesmen kebutuhan individual; dukungan alat, modal, dan akses kerja setelah pelatihan
Program dan organisasi pelaksana	Pengelolaan program oleh UPTD dan kemitraan dengan BLK untuk instruktur dan alat	Kecukupan dan kelayakan mesin; monitoring pascapelatihan yang terdokumentasi
Organisasi pelaksana dan kelompok sasaran	Saluran komunitas dan WhatsApp; pendampingan langsung selama pelatihan	Penyesuaian aksesibilitas ruang dan perjalanan; mekanisme respons kebutuhan alumni

Sumber: Hasil penelitian (2026), diolah

Tabel 2 memperlihatkan bahwa ketiga kesesuaian baru tercapai sebagian. Kekuatan program terletak pada tahap pemilihan dan penyelenggaraan, sedangkan kelemahannya terletak pada tahap sebelum dan sesudah pelatihan. Pola ini menjelaskan mengapa keterampilan lebih banyak berlanjut pada peserta keluarga yang telah memiliki pengalaman atau akses ke usaha konveksi. Bagi peserta penyandang disabilitas, hambatan berlapis berupa mobilitas, alat, modal, dan persyaratan kerja tidak tertangani oleh pelatihan yang bersifat seragam. Temuan ini menegaskan argumen Korten (1980) bahwa program perlu belajar dari pengalaman penerima manfaat dan menyesuaikan diri, serta peringatan Chambers (1995) agar ukuran keberhasilan tidak hanya ditentukan dari sudut pandang penyelenggara.

PENUTUP

Program Pelatihan Menjahit Tahun 2025 di UPTD Loka Bina Karya Kabupaten Tegal telah terlaksana dan memberikan bekal keterampilan dasar kepada peserta, tetapi ketiga kesesuaian dalam model Korten baru tercapai sebagian. Kesesuaian program dengan kelompok sasaran terbentuk pada pemilihan jenis pelatihan, tetapi belum didukung asesmen individual dan dukungan pemanfaatan keterampilan. Kesesuaian program dengan organisasi pelaksana bergantung pada kemitraan dengan BLK, dengan keterbatasan pada

kecukupan mesin dan monitoring pascapelatihan. Kesesuaian organisasi dengan kelompok sasaran terlihat dari saluran komunikasi dan pendampingan, tetapi belum menjangkau hambatan aksesibilitas dan kebutuhan alumni. Akibatnya, hanya dua dari sepuluh peserta yang melanjutkan menjahit, dan keduanya bukan penyandang disabilitas.

UPTD Loka Bina Karya disarankan untuk melakukan asesmen sederhana sebelum pelatihan yang mencatat kemampuan awal, tujuan, hambatan mobilitas, dan kebutuhan pendampingan setiap peserta; memastikan jumlah dan kelayakan mesin serta menata ruang praktik agar mudah dijangkau peserta dengan alat bantu; dan menyusun monitoring pascapelatihan yang terjadwal, misalnya pada bulan pertama, ketiga, dan keenam, untuk mengarahkan alumni pada latihan lanjutan, bantuan sarana sesuai ketentuan, atau kerja sama dengan usaha konveksi setempat. Penelitian selanjutnya dapat menelusuri kondisi alumni dalam jangka lebih panjang dan membandingkan model pelatihan yang disertai penempatan kerja dengan pelatihan yang berdiri sendiri.

PENGAKUAN

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala dan jajaran UPTD Loka Bina Karya Dinas Sosial Kabupaten Tegal, instruktur Balai Latihan Kerja Kabupaten Tegal, serta peserta pelatihan menjahit yang bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

PERNYATAAN :

1. **Pernyataan Mengenai Penggunaan Artificial Intelligence (AI)**
   Kecerdasan buatan (AI) digunakan untuk membantu meringkas laporan skripsi penulis pertama menjadi format artikel jurnal, memeriksa rujukan, dan menyunting bahasa. Seluruh data, temuan, dan interpretasi berasal dari penelitian penulis, dan naskah akhir telah diperiksa serta disetujui oleh para penulis.

2. **Pernyataan Kontribusi Penulis**
   Amanda Aulia Novi merumuskan masalah penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menyusun draf naskah. Aulia Rahmawati selaku dosen pembimbing memberikan arahan konseptual dan metodologis, menelaah analisis, serta menyempurnakan naskah.

3. **Pernyataan Pendanaan**
   Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, entitas swasta, atau sumber pendanaan lainnya.

4. **Pernyataan Conflict of Interest**
   Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan yang terkait dengan penelitian ini atau publikasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aksnes, S. Y., & Ulstein, J. (2024). Sustainable employment for people with disabilities: A scoping review on workplace practices and positive employment outcomes. *Scandinavian Journal of Disability Research, 26*(1), 189–210. https://doi.org/10.16993/sjdr.1089

Badan Pusat Statistik. (2025). *Penduduk bekerja dengan disabilitas menurut status pekerjaan formal dan informal, 2024*. Jakarta: BPS.

Chambers, R. (1995). Poverty and livelihoods: Whose reality counts? *Environment and Urbanization, 7*(1), 173–204. https://doi.org/10.1177/095624789500700106

Devine, A., Shields, M., Dimov, S., Dickinson, H., Vaughan, C., Bentley, R., LaMontagne, A. D., & Kavanagh, A. (2021). Australia's Disability Employment Services Program: Participant perspectives on factors influencing access to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(21), 11485. https://doi.org/10.3390/ijerph182111485

Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. (2024). *Buku sebaran data PPKS Provinsi Jawa*

Tengah tahun 2024. Semarang: Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

Goodall, G., Mjøen, O. M., Witsø, A. E., Horghagen, S., & Kvam, L. (2022). Barriers and facilitators in the transition from higher education to employment for students with disabilities: A rapid systematic review. *Frontiers in Education, 7*, 882066. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.882066

Islam, H. L., & Sudibyo, D. P. (2023). Social capital dalam upaya pemberdayaan penyandang disabilitas oleh Komunitas Difabel Slawi Mandiri di Kabupaten Tegal. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik, 3*(1), 151–165. https://doi.org/10.20961/wp.v3i1.75900

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029*. Jakarta: Kemnaker.

Korten, D. C. (1980). Community organization and rural development: A learning process approach. *Public Administration Review, 40*(5), 480–511.

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

Mulyana, M., & Wusqo, U. (2023). Implementasi pembinaan dan pemberdayaan masyarakat penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan), 8*(2). https://doi.org/10.33701/j-3p.v8i2.3725

Pemerintah Kabupaten Tegal. (2021). *Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*. Slawi.

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

Weld-Blundell, I., Shields, M., Devine, A., Dickinson, H., Kavanagh, A., & Marck, C. (2021). Vocational interventions to improve employment participation of people with psychosocial disability, autism and/or intellectual disability: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(22), 12083. https://doi.org/10.3390/ijerph182212083