

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memuat hasil penelitian yang relevan dengan judul yang diteliti oleh peneliti yaitu *collaborative governance* dalam pemberdayaan penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Tulungagung Jawa Timur. Peneliti bermaksud mencantumkan penelitian terdahulu sebagai sumber untuk melihat dan mengetahui sejauh mana peneliti dapat menyempurnakan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu sebagai rujukan dan bahan yang membantu dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian tentang “*Collaborative Governance* dalam Upaya Pemberdayaan Penyandang Tunagrahita Melalui Budidaya Ikan Lele di Desa Karangpatihan Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo” yang diteliti oleh Miftahul Solikhin dan Tjitjik Rahaju pada tahun 2019.

Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan proses *collaborative governance* dalam upaya pemberdayaan penyandang tunagrahita melalui budidaya ikan lele dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut proses *collaborative governance* berdasarkan teori dari Ansell dan Gash yang terdiri dari *face to face dialogue*, *trust building*, *commitment to the process*, *shared understanding*, dan *intermediate outcomes*. Berdasarkan teori Ansell dan Gash disimpulkan bahwa

proses *collaborative* masih belum berjalan dengan baik karena masih terdapat pengurus yang belum maksimal dalam mendampingi penyandang tunagrahita.

2. Penelitian tentang “*Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Kelompok Tani di Kabupaten Wajo” yang diteliti oleh Putri Fatimah, Abdul Mahsyar dan Rulinawaty Kasmad pada Februari tahun 2021.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana *collaborative governance* dalam pemberdayaan kelompok tani di Kabupten Wajo dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut berdasarkan konsep *collaborative governance* berdasarkan teori deSeve, yaitu struktur jaringan, komitmen, membangun rasa saling percaya, tata kelola, akses terhadap kekuasaan, sumber daya manusia dan berbagi informasi. Berdasarkan dari teori deSeve dari penelitian ini belum bisa diwujudkan dalam pemberdayaan kelompok tani dikarenakan lembaga masih berjalan sendiri-sendiri sehingga struktur jaringan tidak ada dalam kolaborasi, kelompok tani tidak mengetahui cara membangun komitmen, dan membangun kepercayaan, masih terdapat perbedaan pendapat, dan sumber daya manusia serta keuangan yang belum memadai.

3. Penelitian tentang “*Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas di Desa Maron Kecamatan Garung Kabupaten Wonosobo” yang diteliti oleh Liliek Winarni, Ika Nur Afni, dan Riska Wirawan pada tahun 2021.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui *collaborative governance* yang dilakukan oleh Pemerintah Desa dengan Dinas Sosial, KSM, serta pihak swasta dalam pemberdayaan masyarakat disabilitas dengan menggunakan

pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut berdasarkan indikator dari teori deSeve belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya komitmen yang kuat pada semua pemangku kepentingan, belum adanya kepercayaan yang kuat antar pemangku kepentingan, belum adanya aturan resmi terkait kolaborasi, serta akses sumber daya yang masih terbatas terutama anggaran dan prasarana.

4. Penelitian tentang “*Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas: Studi Kasus *Inklusi Center* Kecamatan Karangnom Kabupaten Klaten” yang diteliti oleh Isnaini Desty Nur Laily dan Arie Ruhyanto pada tahun 2023.

Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan proses kolaborasi yang berlangsung dalam pemberdayaan disabilitas melalui CSR dari PT. Tirta Investama Aqua dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif melalui studi kasus. Hasil penelitian tersebut berdasarkan teori Ansell dan Gash berjalan dengan baik. Proses kolaborasi berjalan dengan baik dimana setiap pihak menjalankan peranan secara optimal. Peran perusahaan ditunjukkan dalam memfasilitasi sumber daya yang menjadi kebutuhan masyarakat serta melakukan monitoring evaluasi. Peran pemerintah ditunjukkan dengan menginisiasi pembentukan wada pemberdayaan yaitu ICKK dan memfasilitasi operasional kegiatan ICKK. Peran masyarakat ditunjukkan dengan partisipasi aktif sebagai penerima program CSR.

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, berikut hasil rangkuman persamaan dan perbedaan penelitian

terdahulu dengan penelitian ini yang disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Relevansi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Miftahul Solikhin, dkk. 2019. <i>Collaborative Governance</i> dalam Upaya Pemberdayaan Penyandang Tunagrahita Melalui Budidaya Ikan Lele di Desa Karangpatihan Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo	Berdasarkan teori Ansell dan Gash belum bisa terlaksana dengan baik dikarenakan masih terdapat hambatan dalam komitmen terhadap pendampingan penyandang tunagrahita	1. Lingkup penelitian yaitu <i>collaborative governance</i> 2. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif 3. Teori yang digunakan yaitu menurut Ansell dan Gash	1. Lokasi penelitian 2. Kelompok objek penelitian	Penelitian ini menggambarkan <i>collaborative governance</i> dalam pembedayaan kelompok penyandang disabilitas
2.	Putri Fatimah, dkk. 2021. <i>Collaborative Governance</i> dalam Pemberdayaan Kelompok Tani di Kabupaten Wajo	Konsep <i>collaborative governance</i> belum bisa mewujudkan pemberdayaan terhadap kelompok Tani	1. Lingkup penelitian yaitu <i>collaborative governance</i> 2. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif	1. Lokasi penelitian 2. Kelompok objek penelitian 3. Teori yang digunakan (deSeve)	Penelitian ini menggambarkan <i>collaborative governance</i> dalam pemberdayaan kelompok penyandang disabilitas
3.	Lilie Winarni, dkk. 2021. <i>Collaborative Governance</i> dalam Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas di Desa Maron Kecamatan Gaung Kabupaten	<i>Collaborative governance</i> dalam pemberdayaan masyarakat disabilitas belum berjalan dengan baik	1. Lingkup penelitian yaitu <i>collaborative governance</i> 2. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif	1. Lokasi penelitian 2. Kelompok objek penelitian 3. Teori yang digunakan (deSeve)	Penelitian ini menggambarkan <i>collaborative governance</i> dalam pemberdayaan kelompok penyandang

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Wonosobo				g disabilitas
4.	Isnaini Desty, dkk. 2023. <i>Collaborative Governance</i> dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas: Studi Kasus Inklusi Center Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Klaten	<i>Collaborative governance</i> dapat berjalan dengan baik dengan membangun pemahaman bersama, membangun kepercayaan, menjaga komitmen bersama dari setiap pihak, serta keterlibatan pihak mulai dari pemerintah, masyarakat, dan perusahaan	1. Lingkup penelitian yaitu <i>collaborative governance</i> 2. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif	1. Lokasi penelitian 2. Teori yang digunakan	Penelitian ini menggambarkan <i>collaborative governance</i> dalam pemberdayaan kelompok penyandang disabilitas

Sumber: Diolah oleh Peneliti dari Penelitian Terdahulu, 2024

Berdasarkan pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian *Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Fisik di Kabupaten Tulungagung Jawa Timur, dapat diketahui bahwa penelitian yang dilaksanakan memiliki persamaan pada pendekatan dan metode yang digunakan, yaitu pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sedangkan yang membedakan adalah lokasi penelitian, dan teori yang digunakan. Selanjutnya, kebaruan dalam penelitian *Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Fisik di Kabupaten Tulungagung Jawa Timur sebagai berikut; (1) Objek penelitian adalah PERCATU, di mana belum tercatat tentang adanya penelitian yang membahas mengenai *collaborative governance*; (2) Penelitian ini menggunakan teori Ansell dan Gash (2008) di mana ada 5 (lima) indikator *collaborative governance*, dan

peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan kelima indikator tersebut dengan perspektif yang berbeda dari penelitian sebelumnya; (3) Penelitian sebelumnya berfokus pada mengukur apakah *collaborative governance* berhasil atau tidak, sedangkan penelitian ini lebih mendalami dengan dimulai dari meneliti kondisi awal sampai hasil akhir (*outcomes*) dari objek penelitian; (4) Penelitian ini ditinjau dari perspektif pekerjaan sosial, di mana memberikan alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi atau berdasarkan temuan di lapangan. Pada alternatif solusi atau usulan program tersebut memuat peran-peran pekerja sosial profesional dalam menyelesaikan permasalahan.

2.2. Teori yang Relevan dengan Penelitian

Teori yang relevan dengan penelitian *Collaborative Governance* dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Fisik di Kabupaten Tulungagung Jawa Timur sebagai berikut.

2.2.1. Tinjauan Konseptual *Collaborative Governance*

Tinjauan konseptual *collaborative governance* meliputi pengertian, indikator, manfaat, dan tantangan dengan dirincikan sebagai berikut.

1. Pengertian

Collaborative governance atau tata kelola kolaboratif adalah sebuah pendekatan kolaborasi dalam tata kelola yang melibatkan berbagai pihak, baik dari sektor publik maupun non-publik, dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan kebijakan publik dan program. Pihak atau aktor berasal dari berbagai tingkatan, baik dari pemerintahan atau instansi publik, instansi swasta, dan masyarakat sipil untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan bersama yang dimaksud

adalah untuk mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila hanya dilaksanakan oleh satu pihak saja (Ansell dan Gash, 2008). *Collaborative governance* menurut *The William and Flora Hewlett Foundation* mempunyai 2 (dua) konsep inti yaitu; (1) *collaborative* atau kolaboratif adalah berkerja sama mencapai tujuan bersama dengan bekerja melintasi batas-batas dalam hubungan multi-sektor, di mana hubungan kerja sama didasarkan pada nilai timbal balik; (2) *governance* atau tata kelola adalah untuk mengarahkan proses yang mempengaruhi keputusan dan tindakan dalam sektor swasta, sektor pemerintah, dan masyarakat. Menurut *World Bank* dalam Darajat (2010) bahwa terdapat tiga domain dari *governance* yaitu *state*, *private sector*, *civil society* yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. Institusi pemerintahan (*state*) berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif. Sektor swasta (*private sector*) berfungsi untuk menciptakan lapangan pekerjaan. *Civil society* berperan untuk menciptakan interaksi yang positif pada kegiatan sosial, ekonomi, dan politik, termasuk mengajak kelompok-kelompok dalam masyarakat untuk berpartisipasi.

Collaborative governance adalah sebagai peraturan pemerintahan di mana instansi pemerintah secara langsung mengajak para pemangku kepentingan untuk membuat keputusan secara bersama-sama dalam forum yang bersifat formal, berorientasi konsensus, terdapat kebebasan yang bertujuan untuk membuat melaksanakan kebijakan publik atau mengelola program dan aset publik. *Collaborative governance* merupakan proses yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan yang memiliki otoritas substantif untuk membuat keputusan kolektif

dan masing-masing pemangku kepentingan memiliki kesempatan yang sama untuk mengajukan keputusan dan tercermin dalam keputusan kolektif (Subarsono, 2016). *Collaborative governance* dilatarbelakangi oleh perkembangan organisasi dan tumbuhnya pengetahuan dan kapasitas institusi atau organisasi seiring dengan pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari lingkungan selama organisasi tersebut bekerja dalam rentang waktu tertentu. Dalam konteks *collaborative governance* terdapat beberapa pemangku kepentingan yang memiliki tujuan yang sama, memiliki spesialisasi dan kapasitas yang berbeda-beda.

Menurut Emerson (2012) menyatakan bahwa *collaborative governance* memiliki 6 (enam) kriteria yang ada didalamnya, antara lain; (1) terdapat lembaga publik, swasta, dan masyarakat; (2) aktor non-pemerintah (NGO) ikut berpartisipasi; (3) Peserta terlibat dalam pengambilan keputusan dan tidak hanya berkonsultasi; (4) Forum secara resmi terorganisir dan bertemu secara kolektif; (5) Forum bertujuan untuk membuat keputusan dengan konsensus; (6) fokus kerja sama adalah dalam hal kebijakan publik atau manajemen publik. *Collaborative governance* telah menempatkan banyak penekanan pada kolaborasi dan hubungan horizontal partisipan multi-sektor, adanya tuntunan pemangku kepentingan sering melampaui kapasitas dan peran organisasi dan membutuhkan interaksi di antara berbagai organisasi yang terbaik dan terlibat dalam kegiatan.

Kolaborasi diperlukan untuk memungkinkan *governance* menjadi terstruktur sehingga efektif untuk memenuhi permintaan yang meningkat. Peningkatan ini timbul akibat dari pengelolaan lintas pemerintah, organisasi, dan batas sektoral. Dalam membangun jaringan dalam *collaborative governance*

dibutuhkan ketersediaan dari inisiatif institusional untuk membangun interaksi antara pemerintah dengan pemangku kepentingan non-pemerintah (Hyun Joo Chang, 2009). Secara khusus pihak yang terlibat dalam proses kolaborasi adalah pihak yang sedang menghadapi kompleksitas masalah dan oleh sebab itu membutuhkan penyelesaian bersama. Dalam *collaborative governance* terwujud kolaborasi dapat dilihat dari adanya forum yang menjadi wadah. Keterlibatan pihak-pihak ini tentu dilatarbelakangi oleh berbagai faktor pendorong untuk melakukan kerjasama karena pihak tersebut menangani masalah yang sama atau berada dalam lingkup permasalahan yang sama, dan mungkin juga karena pihak tersebut memang diminta untuk melakukan kerjasama dengan anggapan yang dapat membantu tercapainya tujuan setelah berkolaborasi. Proses kolaborasi yang terjadi antar lembaga pemangku kepentingan dengan masyarakat dapat dilihat dari proses yang terjadi di dalam forum. Forum tersebut dibuat dengan tujuan untuk memberikan wadah dalam melakukan koordinasi antar pemangku kepentingan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *collaborative governance* atau tata kelola kolaboratif adalah pendekatan untuk mendorong keterlibatan dan partisipasi secara horizontal dalam kolaborasi antara organisasi multi-sektor yang digunakan untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas organisasi. *Collaborative governance* memerlukan inisiatif institusi untuk mempromosikan interaksi antar pihak yang berkepentingan yaitu pemerintah dan non-pemerintah. Proses kolaborasi digunakan untuk menangani masalah yang kompleks dan membutuhkan tindakan bersama. Hal ini dapat dicapai melalui forum yang berfungsi sebagai wadah untuk berkolaborasi,

memungkinkan untuk penyelesaian masalah bersama dan kerjasama dengan pemangku kepentingan. Proses kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat difasilitasi melalui forum.

2. Indikator

Dalam mengukur capaian keberhasilan *collaborative governance* terdapat elemen yang dapat digunakan sebagai indikator seperti yang diungkapkan deSeve dalam Sudarmo (2011) yaitu:

a. *Type Networked Structure* (Jenis Struktur Jaringan).

Hal ini berkaitan dengan penjelasan deskripsi konseptual tentang hubungan antar elemen yang menyatu bersama dengan mencerminkan unsur fisik dari jaringan yang ditangani dengan menekankan pada efektivitas komunikasi dan pemantauan secara intensif.

b. *Commitment to a Common Purpose* (Komitmen Terhadap Tujuan)

Komitmen terhadap tujuan berarti terdapat elemen yang mengacu pada alasan eksistensi jaringan yang menekankan pada aspek perhatian dan komitmen untuk mencapai tujuan positif.

c. *Trust Among The Participants* (Adanya Kepercayaan Antar Pemangku Kepentingan)

Sikap saling percaya antar pemangku kepentingan dibutuhkan untuk membawa hubungan yang terjalin menjadi profesional dalam mencapai tujuan bersama. Kepercayaan ini melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam proses kolaborasi.

d. *Governance*

Governance dapat diartikan sebagai batas-batas siapa yang boleh terlibat dan siapa yang belum terlibat, penentuan aturan main bersama yang jelas, dan adanya kebebasan dalam menentukan bagaimana kolaborasi dilakukan.

e. *Acces to Authority* (Akses Terhadap Otoritas)

Tersedianya ukuran-ukuran ketentuan prosedur yang jelas dan diterima secara luas untuk mengimplementasikan keputusan bersama.

f. *Distributive Accountability atau Responsibility* (Pembagian Akuntabilitas dan Responsibilitas)

Dalam hal ini hasil kebijakan atau keputusan bersama harus dapat dipertanggungjawabkan kepada setiap pemangku kepentingan dan publik.

g. *Information Sharing* (Penyampaian Informasi)

Penyampaian informasi adalah proses komunikasi di mana data, pengetahuan, ide atau pesan disampaikan dari satu pihak ke pihak lainnya, dengan tujuan memastikan bahwa penerima memahami pesan yang disampaikan. Penyampaian informasi ini terkait dengan kemudahan akses berupa sistem, *software*, dan prosedur yang dibangun dapat memudahkan setiap pemangku kepentingan yang terlibat dan memberikan hak perlindungan bagi anggota.

h. *Access to Resources* (Akses Terhadap Sumber Daya)

Akses terhadap sumber daya sangat diperlukan untuk membangun *collaborative governance* berupa daya dukung sumber keuangan, teknis, manusia, dan infrastruktur.

Terdapat 8 (delapan) indikator yang disampaikan oleh deSeve tentang *collaborative governance*. Selanjutnya, terdapat indikator yang disampaikan oleh Ansell dan Gash (2008) tentang *collaborative governance* sebagai berikut:

a. *Starting Condition* (Kondisi Awal)

Dalam model Collaborative Governance yang dikembangkan oleh Ansell dan Gash, *starting conditions* (kondisi awal) merujuk pada faktor-faktor awal yang mempengaruhi keberhasilan dan dinamika proses kolaborasi. *Starting conditions* ini meliputi konteks di mana kolaborasi dimulai dan menentukan sejauh mana proses kolaborasi bisa berjalan dengan lancar atau menghadapi hambatan. Ada tiga elemen utama yang termasuk dalam *starting conditions* menurut Ansell dan Gash:

1. Ketidakseimbangan Kekuatan dan Sumber Daya

Ketidakseimbangan kekuatan dan sumber daya adalah situasi di mana terdapat distribusi yang tidak merata dari kekuatan (*power*) dan sumber daya (*resources*) di antara para pemangku kepentingan dalam proses kolaboratif. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi dinamika kerja sama dan hasil yang dicapai dalam berbagai cara, antara lain:

- a) Ketidakseimbangan Kekuasaan. Adanya ketidakseimbangan kekuasaan antara para pihak yang terlibat dalam kolaborasi. Ketidakseimbangan ini bisa menghambat partisipasi penuh dari pihak-pihak yang kurang berkuasa.
- b) Akses ke Sumber Daya. Perbedaan dalam akses ke sumber daya, seperti dana, informasi, dan keterampilan, yang dapat mempengaruhi kemampuan pihak-pihak untuk berkontribusi secara efektif dalam proses kolaboratif.

2. Sejarah dan Dinamika Konflik atau Kerjasama

Sejarah dan dinamika konflik atau kerjasama memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan proses kolaboratif.

- a) **Riwayat Konflik.** Jika pihak-pihak yang terlibat memiliki sejarah konflik atau hubungan yang buruk, ini bisa menciptakan hambatan bagi terbentuknya kepercayaan dan kerjasama yang efektif.
- b) **Riwayat Kerjasama.** Sebaliknya, jika ada sejarah kerjasama yang sukses di masa lalu, ini bisa menjadi modal sosial yang berharga dan memperkuat komitmen untuk bekerja sama dalam kolaborasi yang baru.

3. Insentif untuk Berkolaborasi

Insentif untuk berkolaborasi adalah faktor-faktor yang mendorong para pemangku kepentingan untuk terlibat dalam proses kolaboratif. Beberapa insentif utama meliputi:

- a) **Manfaat Bersama.** Para pemangku kepentingan cenderung lebih termotivasi untuk berkolaborasi jika mereka melihat bahwa kerja sama akan menghasilkan manfaat bersama yang tidak dapat dicapai secara individual.
- b) **Keuntungan Jangka Panjang.** Selain manfaat langsung, prospek keuntungan jangka panjang seperti hubungan yang lebih baik, stabilitas, dan keberlanjutan juga bisa menjadi insentif kuat untuk berkolaborasi.
- c) **Tekanan Eksternal.** Terkadang, tekanan dari pihak luar seperti regulasi pemerintah, tuntutan pasar, atau opini publik dapat mendorong para pemangku kepentingan untuk bekerja sama demi menghindari konsekuensi negatif.

- d) Sumber Daya Tambahan. Akses ke sumber daya tambahan, baik itu finansial, informasi, atau dukungan teknis, dapat menjadi daya tarik bagi para pemangku kepentingan untuk terlibat dalam kolaborasi.
- e) Pengakuan dan Legitimasi: Mendapatkan pengakuan dan legitimasi dari pihak lain, termasuk masyarakat luas atau kelompok-kelompok penting, dapat menjadi insentif penting bagi para pemangku kepentingan untuk berkolaborasi.

b. *Facilitative Leadership* (Kepemimpinan Fasilitatif)

Dalam model *Collaborative Governance* menurut Ansell dan Gash, kepemimpinan fasilitatif (*facilitative leadership*) merujuk pada peran pemimpin atau fasilitator dalam memandu, mendukung, dan memfasilitasi proses kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan. Pemimpin fasilitatif memainkan peran kunci dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang kondusif untuk kerjasama, membangun kepercayaan, mengelola konflik, dan memastikan partisipasi yang setara dari semua pihak yang terlibat. Berikut adalah beberapa karakteristik dan peran utama dari kepemimpinan fasilitatif dalam konteks *Collaborative Governance*:

1. Karakteristik Kepemimpinan Fasilitatif

- a) Netralitas dan Objektivitas. Pemimpin fasilitatif harus bersikap netral dan tidak memihak, memastikan bahwa semua suara dan perspektif didengar dan dihargai.

- b) Keterampilan Komunikasi. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif, serta mendengarkan secara aktif, sangat penting untuk membangun pemahaman bersama dan mengatasi kesalahpahaman.
- c) Kemampuan Memecahkan Masalah. Pemimpin fasilitatif harus mampu membantu kelompok mengidentifikasi masalah, menganalisis penyebabnya, dan mengembangkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.
- d) Empati dan Sensitivitas. Memahami dan menghargai kebutuhan, kekhawatiran, dan perasaan setiap pemangku kepentingan, serta menunjukkan empati dalam interaksi.
- e) Keterampilan Mediasi dan Negosiasi. Mampu mengelola konflik dengan efektif, memediasi perselisihan, dan memfasilitasi negosiasi yang konstruktif antara pihak-pihak yang berbeda pandangan.

2. Peran Utama Kepemimpinan Fasilitatif

- a) Membangun Kepercayaan. Kepercayaan adalah fondasi dari kolaborasi yang efektif. Pemimpin fasilitatif bekerja untuk membangun dan memelihara kepercayaan antara para pemangku kepentingan melalui transparansi, konsistensi, dan integritas.
- b) Menciptakan Struktur dan Proses yang Jelas. Menetapkan aturan main, jadwal, dan prosedur yang jelas untuk memastikan bahwa proses kolaborasi berjalan dengan lancar dan semua pihak memahami peran dan tanggung jawab mereka.
- c) Memastikan Partisipasi yang Setara. Memastikan bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk yang kurang berkuasa atau terpinggirkan, memiliki

kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan menyuarakan pendapat mereka.

- d) Memfasilitasi Dialog dan Pembelajaran Bersama. Mendorong dialog terbuka dan pembelajaran bersama untuk membangun pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang dihadapi dan mengembangkan solusi yang inovatif dan inklusif.
- e) Mengelola Konflik. Mengidentifikasi potensi konflik sejak dini dan menggunakan keterampilan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan secara konstruktif, menjaga fokus pada tujuan bersama.
- f) Mendorong Komitmen dan Tanggung Jawab Bersama. Menginspirasi komitmen terhadap tujuan bersama dan mendorong tanggung jawab kolektif untuk hasil kolaborasi.

Dengan peran-peran ini, kepemimpinan fasilitatif membantu memastikan bahwa proses *Collaborative Governance* berjalan dengan lancar, inklusif, dan produktif, serta mencapai hasil yang efektif dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

c. *Institutional Design* (Desain Institusional)

Dalam model *Collaborative Governance* yang dikembangkan oleh Ansell dan Gash, desain institusional merujuk pada struktur, aturan, dan prosedur yang mengatur interaksi antara pemangku kepentingan dalam proses kolaborasi. Desain institusional ini mencakup berbagai elemen yang dibangun untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama yang efektif dan inklusif. Elemen-elemen ini dirancang untuk memastikan bahwa semua pihak dapat berpartisipasi secara

setara, transparan, dan produktif dalam mencapai tujuan bersama. Komponen Desain Institusional adalah sebagai berikut:

1. Struktur yang Jelas. Memiliki struktur yang jelas untuk proses kolaboratif, termasuk peran dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik bagi semua peserta, membantu memastikan bahwa semua pihak tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi.
2. Aturan dan Prosedur yang Transparan. Menetapkan aturan dan prosedur yang transparan membantu menciptakan kejelasan dan konsistensi dalam proses pengambilan keputusan. Ini juga membantu membangun kepercayaan di antara para pemangku kepentingan.
3. Proses Pengambilan Keputusan yang Inklusif. Desain institusional harus memastikan bahwa proses pengambilan keputusan bersifat inklusif dan partisipatif, memberikan suara yang sama kepada semua pemangku kepentingan dan memastikan bahwa keputusan diambil secara kolektif.
4. Mekanisme Penyelesaian Konflik. Memiliki mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan konflik adalah penting untuk menjaga keberlanjutan kolaborasi. Ini termasuk prosedur mediasi dan fasilitasi yang dapat digunakan untuk menangani perselisihan yang muncul.
5. Akses ke Sumber Daya. Desain institusional harus memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki akses yang memadai ke sumber daya yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam proses kolaboratif, baik itu informasi, keahlian, atau dukungan finansial.

6. Pengaturan Waktu dan Ruang: Mengatur waktu dan ruang yang memadai untuk pertemuan dan diskusi memungkinkan para pemangku kepentingan untuk berinteraksi secara efektif dan membangun hubungan yang kuat.
7. Evaluasi dan Umpan Balik: Menyediakan mekanisme untuk evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan membantu memastikan bahwa proses kolaboratif tetap relevan dan dapat disesuaikan dengan perubahan kondisi atau kebutuhan para pemangku kepentingan.

d. *Collaborative Process* (Proses Kolaboratif)

Dalam model *Collaborative Governance* menurut Chris Ansell dan Alison Gash, proses kolaboratif merujuk pada tahapan dan mekanisme interaksi yang digunakan oleh berbagai pemangku kepentingan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari membangun kepercayaan hingga membuat keputusan bersama, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa kolaborasi berjalan dengan efektif dan inklusif. Elemen utama proses kolaboratif adalah sebagai berikut:

1. Dialog Tatap Muka. Dialog tatap muka adalah inti dari proses kolaboratif, memungkinkan pemangku kepentingan untuk bertemu, berbagi pandangan, dan membangun pemahaman bersama. Ini membantu menciptakan hubungan interpersonal yang kuat dan meningkatkan kepercayaan di antara para pihak.
2. Membangun Kepercayaan. Proses kolaboratif menekankan pentingnya membangun dan memelihara kepercayaan antara pemangku kepentingan. Kepercayaan dibangun melalui interaksi yang konsisten, transparansi, dan penghormatan terhadap pandangan dan kepentingan semua pihak.

3. Komunikasi Terbuka dan Transparan. Komunikasi yang jujur, terbuka, dan berkelanjutan adalah kunci untuk menjaga transparansi dan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki informasi yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif.
 4. Berbagi Informasi. Berbagi informasi yang relevan dan tepat waktu membantu dalam pengambilan keputusan yang informatif dan mengurangi ketidakpastian serta kesalahpahaman.
 5. Pengambilan Keputusan Bersama. Proses kolaboratif melibatkan mekanisme pengambilan keputusan bersama yang memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki suara dalam keputusan yang diambil. Ini dapat mencakup metode konsensus atau voting, tergantung pada kesepakatan bersama.
 6. Mengelola Konflik. Konflik adalah bagian alami dari kolaborasi. Proses kolaboratif harus mencakup strategi dan mekanisme untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.
- e. *Outcome* (Hasil)

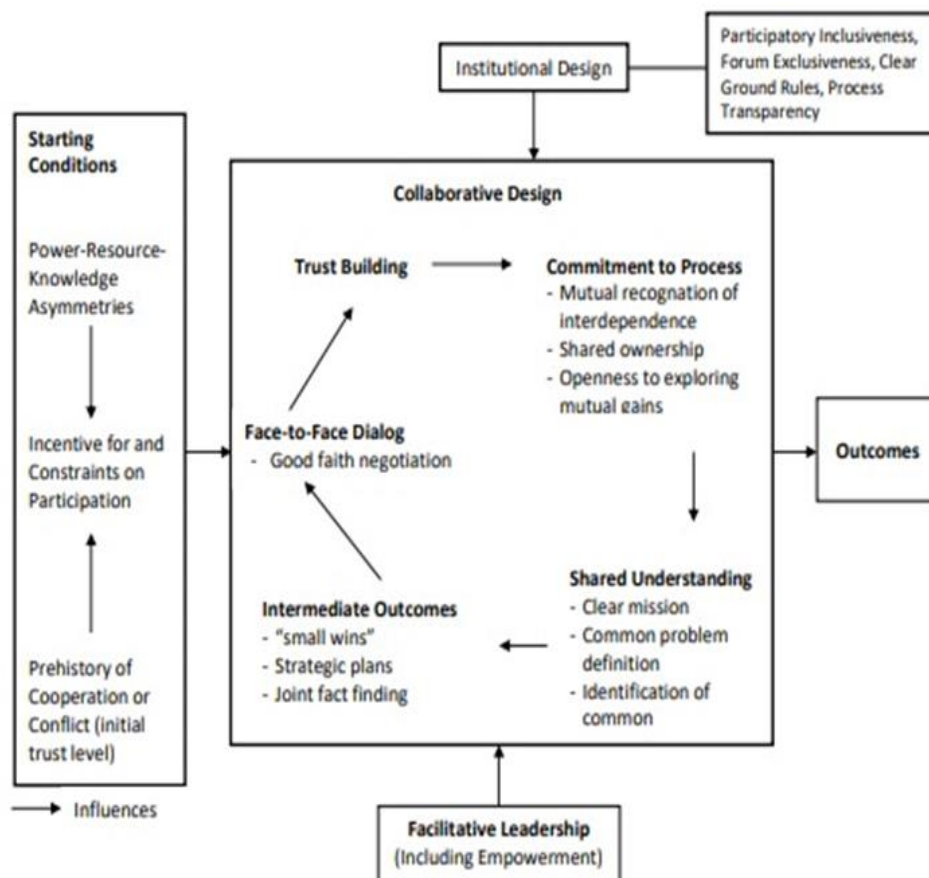
Dalam model Collaborative Governance menurut Chris Ansell dan Alison Gash, *outcomes* atau hasil merujuk pada dampak akhir dari proses kolaboratif yang dilakukan oleh berbagai pemangku kepentingan. Outcomes adalah indikator keberhasilan atau kegagalan dari proses kolaboratif dan mencerminkan sejauh mana tujuan bersama telah tercapai. *Outcomes* dapat mencakup berbagai aspek, termasuk perbaikan kebijakan, perubahan sosial, peningkatan kepercayaan antar

pemangku kepentingan, dan hasil nyata di lapangan. Komponen *Outcomes* dalam *Collaborative Governance* meliputi:

1. Keputusan dan Kebijakan yang Berkualitas. *Outcomes* mencakup pembuatan keputusan atau kebijakan yang lebih baik, didasarkan pada masukan dari berbagai pemangku kepentingan. Ini berarti kebijakan yang lebih komprehensif, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan berbagai pihak.
2. Implementasi yang Efektif. Selain pengambilan keputusan, *outcomes* juga mencakup efektivitas dalam implementasi kebijakan atau program yang telah disepakati. Ini mencakup keberhasilan dalam menerapkan solusi yang telah dirancang dan diadopsi.
3. Peningkatan Hubungan Antar Pemangku Kepentingan. *Outcomes* juga bisa dilihat dari peningkatan hubungan dan kerjasama antara pemangku kepentingan. Ini berarti adanya peningkatan kepercayaan, komunikasi yang lebih baik, dan pengurangan konflik.
4. Manfaat Nyata bagi Masyarakat. Hasil akhir yang diinginkan dari proses kolaboratif sering kali adalah manfaat nyata bagi masyarakat, seperti peningkatan kualitas hidup, pengurangan kemiskinan, perbaikan layanan publik, atau pengelolaan sumber daya yang lebih baik.
5. Inovasi dan Solusi Baru. *Collaborative Governance* dapat menghasilkan solusi baru dan inovatif untuk masalah-masalah yang kompleks. *Outcomes* mencakup penciptaan dan adopsi solusi yang sebelumnya tidak mungkin tercapai tanpa kolaborasi.

6. Pembelajaran dan Adaptasi. Proses kolaboratif sering menghasilkan pembelajaran bagi semua pihak yang terlibat. *Outcomes* mencakup pengetahuan baru dan peningkatan kapasitas pemangku kepentingan untuk berkolaborasi di masa depan.

Berikut merupakan indikator *collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008):



Gambar 2. 1 Indikator *Collaborative Governance*

Sumber: *Collaborative Governance in Theory and Practice* (Ansell&Gash,2008)

3. Manfaat

Menurut Ansell dan Gash (2008) manfaat *collaborative governance* adalah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas dan transparansi,

hubungan sosial dan kepercayaan serta penanganan masalah, dengan penjelasan sebagai berikut.

a. Peningkatan Efektifitas dan Efisiensi

Kolaborasi antara pemangku kepentingan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian masalah karena setiap pihak memiliki sumber daya yang berbeda-beda.

b. Peningkatan Akuntabilitas dan Transparasi

Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, transparasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkat karena setiap pihak memiliki akses ke informasi yang sama, selain itu dengan adanya pengawasan bersama dan tanggung jawab yang dibagi dapat menjaga akuntabilitas.

c. Penguatan Hubungan Sosial dan Kepercayaan

Kolaborasi antar pemangku kepentingan dapat memperkuat jaringan sosial dan membangun kepercayaan antar berbagai pihak, dengan adanya hubungan kuat berarti dapat menciptakan kerjasama yang berkelanjutan.

d. Penanganan Masalah

Manfaat *collaborative governance* berikutnya adalah dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada, di mana isu dan masalah dalam masyarakat memerlukan pendekatan multi-sektor. Penanganan masalah memungkinkan pemangku kepentingan melakukan kerjasama.

4. Tantangan

Collaborative Governance, meskipun memiliki banyak manfaat, juga menghadapi berbagai tantangan sebagai berikut (Ansell dan Gash, 2008).

a. Kesulitan dalam Berkoordinasi

Mengkoordinasikan berbagai pemangku kepentingan dengan tujuan, prioritas, dan budaya organisasi yang berbeda bisa menyebabkan konflik dan memperlambat proses pengambilan keputusan.

b. Ketimpangan Kekuatan dan Sumber Daya

Ketimpangan dalam kekuatan dan sumber daya di antara para pemangku kepentingan dapat mengakibatkan dominasi oleh pihak yang lebih kuat, sehingga bisa mengurangi partisipasi dan kontribusi pihak lainnya serta menyebabkan hasil yang tidak adil dan efektif.

c. Membangun dan Mempertahankan Kepercayaan

Membangun kepercayaan di antara para pemangku kepentingan yang memiliki sejarah konflik atau ketidakpercayaan memerlukan waktu dan usaha yang lebih. Pentingnya kepercayaan sebagai elemen kunci dalam kolaborasi yang sukses.

d. Komunikasi dan Kapasitas

Komunikasi yang efektif antara pemangku kepentingan memerlukan mekanisme yang baik untuk pertukaran informasi, di mana terdapat dalam kegagalan dalam komunikasi maka dapat menyebabkan misinformasi dan kesalahpahaman yang merusak proses kolaboratif. Tidak semua pemangku kepentingan memiliki kapasitas yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam proses kolaboratif. Pentingnya pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi.

5. *Collaborative Governance* dengan Pemberdayaan

Collaborative governance adalah suatu proses dan struktur yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, non-pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan dan mengimplementasikan kebijakan. Pemberdayaan merujuk pada proses peningkatan kapasitas individu, kelompok, atau masyarakat untuk dapat berfungsi secara sosial di lingkungan sekitar. *Collaborative governance* dan pemberdayaan memiliki hubungan yang sinergis. Berikut hubungan antara *collaborative governance* dan pemberdayaan, antara lain (Emerson, 2012):

- a. *Collaborative governance* mendorong partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, hal ini dapat menciptakan kesempatan bagi masyarakat atau kelompok-kelompok yang rentan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, di mana partisipasi ini dapat memperkuat pemberdayaan suatu komunitas karena mereka memiliki kesempatan untuk menyuarakan aspirasi.
- b. Melalui proses kolaboratif, para pemangku kepentingan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, di mana melalui peningkatan kapasitas memungkinkan individu dan kelompok dapat lebih mandiri dan mampu mengatasi tantangan yang dihadapi.
- c. Pemberdayaan yang terjadi melalui *collaborative governance* dapat memperkuat keberlanjutan program, di mana masyarakat merasa memiliki dan berpartisipasi aktif maka mereka akan mendukung dan berinisiatif.

Pemberdayaan akan menjadi optimal apabila adanya keterlibatan dari berbagai sektor.

2.2.2. Tinjauan Konseptual Pemberdayaan

Tinjauan konseptual pemberdayaan meliputi pengertian, tujuan, dan prinsip-prinsip, tahapan pemberdayaan, dengan rincian sebagai berikut.

1. Pengertian

Pemberdayaan adalah sebuah proses yang bertujuan untuk memberikan kekuatan dan kemampuan kepada individu, kelompok dan komunitas agar dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Pemberdayaan adalah proses meningkatkan daya atau kemampuan individu, kelompok, dan masyarakat (Jim, F dalam Sudarmanto, 2020). Memberdayakan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat masyarakat dalam kondisi ketidakmampuan untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan, dengan kata lain pemberdayaan masyarakat adalah memampukan dan memandirikan masyarakat (Mardikanto, 2014).

Pemberdayaan merujuk pada kemampuan seseorang, khususnya kelompok rentan dan lemah dengan adanya pemberdayaan maka akan memberikan pengaruh yang diinginkan, sehingga mereka memiliki kekuatan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga dapat terbebas dari kelaparan, kebodohan, dan kesakitan serta dapat menjangkau sumber-sumber yang memungkinkan masyarakat dapat meningkatkan pendapatnya dan memperoleh barang atau jasa yang dibutuhkan. Selanjutnya, dengan adanya pemberdayaan dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan yang mempengaruhi mereka. Pemberdayaan adalah

proses yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kapasitas hidup masyarakat melalui kemandirian yang dimiliki dengan upaya menyediakan sarana untuk mengembangkan potensi atau bakat melalui berbagai kegiatan atau peluang yang ada.

Dalam proses pemberdayaan, kekuasaan merupakan sebuah hal yang dapat diubah dan diperluas. Jika kekuasaan tidak dapat diubah, pemberdayaan tidak mungkin terjadi dengan cara apapun, selain itu konsep kekuasaan dapat diperluas berarti menekankan pada kekuasaan yang tidak statis, melainkan dinamis. *World Bank* dalam Suharto (2011) menjelaskan bahwa:

“Empowerment is the process of enhancing an individual’s or group’s capacity to make purposive choices and to transform those choice into desired actions and outcomes.”

(Pemberdayaan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kapasitas individu atau kelompok untuk membuat pilihan dan untuk mengubah pilihan dalam tindakan yang diinginkan.)

Pada proses yang dimaksud adalah tindakan untuk membangun aset individu atau kelompok dalam meningkatkan efisiensi organisasi atau kelembagaan, sedangkan orang yang diberdayakan akan memiliki kebebasan dalam memilih dan bertindak, hal ini memungkinkan mereka yang diberdayakan dapat mempengaruhi perjalanan hidup mereka dan keputusan yang ada akan mempengaruhi mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut kesimpulan pengertian dari pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan dan membantu individu, kelompok, dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup dan keluar dari kemiskinan.

2. Tujuan

Tujuan utama pemberdayaan adalah untuk memperkuat masyarakat khususnya kelompok rentan yang memiliki ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal, maupun eksternal. Berikut secara lebih rinci mengenai tujuan pemberdayaan.

- a. Meningkatkan kualitas hidup individu, kelompok, dan komunitas
- b. Meningkatkan akses dan kontrol terhadap sumber daya, pengetahuan, dan peluang
- c. Memperkuat kapasitas dan kemampuan individu, kelompok, dan komunitas
- d. Meningkatkan partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- e. Mendorong perubahan sosial yang positif

Berikut menurut Mardikanto (2014), tujuan pemberdayaan antara lain:

- a. Perbaikan Kelembagaan (*Better Institution*). Perbaikan kelembagaan merupakan tujuan dari pemberdayaan, di mana dengan perbaikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan, pemberdayaan diharapkan dapat memperbaiki kelembagaan, termasuk membangun dan pengembangan jaringan komunikasi.
- b. Perbaikan Usaha (*Better Business*). Dengan adanya akses terhadap pelatihan, pendidikan, dan kelembagaan diharapkan dapat memperbaiki bisnis yang dilakukan.
- c. Perbaikan Pendapatan. Dengan adanya perbaikan usaha yang dilakukan, diharapkan akan dapat memperbaiki pendapatan yang diperoleh termasuk pendapatan keluarga, masyarakat yang menjadi sistem sasaran pemberdayaan.

- d. Perbaikan Lingkungan. Adanya perbaikan pendapatan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan (fisik dan sosial), karena kerusakan lingkungan seringkali disebabkan oleh kemiskinan dan pendapatan yang rendah dan terbatas.
- e. Perbaikan Kehidupan. Tingkat pendapatan yang baik, dan keadaan yang nyaman, diharapkan dapat memperbaiki keadaan kehidupan yang lebih baik.
- f. Perbaikan Masyarakat. Kehidupan yang baik, diharapkan akan terwujud ke kehidupan masyarakat yang lebih baik.

3. Prinsip-Prinsip

Menurut Najati (2005), prinsip-prinsip pemberdayaan dilakukan berdasarkan beberapa prinsip sebagai berikut.

- a. Kesetaraan. Kesetaraan adalah prinsip utama yang dapat dijadikan indikator dalam proses pemberdayaan. Kesetaraan merujuk pada adanya kesamaan kedudukan masyarakat dengan lembaga yang melaksanakan program pemberdayaan.
- b. Partisipasi. Pemberdayaan dapat menjadi stimulan kepada masyarakat apabila adanya partisipasi oleh masyarakat.
- c. Kemandirian. Prinsip ini mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan dari pihak lainnya. Konsep ini tidak memandang orang yang rentan sebagai objek yang tidak berkemampuan, melainkan sebagai subjek yang memiliki potensi atau kemampuan.
- d. Berkelanjutan. Pemberdayaan perlu dirancang untuk dapat berkelanjutan dan dipertahankan dalam jangka panjang tanpa ada penurunan kualitas.

Berkelanjutan dalam artian, program yang telah disusun harus tetap hidup dan berjalan secara terus menerus.

4. Tahapan

Tahapan pemberdayaan berdasarkan, dibagi menjadi tahapan utama sebagai berikut.

a. Tahap Kesadaran (*Awareness Stage*)

Pada tahap ini, individu atau kelompok dan masyarakat mulai menyadari adanya ketidakadilan dan keterbatasan yang sedang dihadapi. Individu, kelompok dan masyarakat mulai memahami kebutuhan untuk perubahan dan menyadari potensi mereka untuk berkontribusi dalam perubahan.

b. Tahap Kapasitas (*Capacity Building Stage*)

Pada tahap ini, individu atau kelompok dan masyarakat diberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk membangun kapasitas.

c. Tahap Aksi (*Action Stage*)

Pada tahap ini, individu atau kelompok mulai menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh untuk membuat perubahan. Pada tahapan ini meliputi perencanaan dan pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Tahap Refleksi dan Evaluasi (*Reflection and Evaluation Stage*)

Tahap refleksi dan evaluasi merupakan tindakan untuk menilai keberhasilan yang sudah dilakukan, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk menentukan langkah berikutnya. Pemangku kepentingan dalam

pemberdayaan ini meninjau kembali proses yang telah dilakukan, hasil yang dicapai.

e. Tahap Keberlanjutan (*Sustainability Stage*)

Pada tahap ini, bertujuan untuk memastikan bahwa perubahan yang telah dicapai dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Keberlanjutan adalah hal penting untuk memastikan bahwa pemberdayaan tidak hanya menghasilkan perubahan sementara tetapi membawa dampak jangka panjang yang positif.

5. Pemberdayaan dengan Penyandang Disabilitas

Pemberdayaan penyandang disabilitas adalah peningkatan kapasitas individu penyandang disabilitas untuk berpartisipasi penuh dalam masyarakat dengan hak dan kesempatan yang setara. Pemberdayaan penyandang disabilitas merujuk pada penghapusan hambatan fisik dan sosial yang menghalangi partisipasi penuh mereka dalam masyarakat.

2.2.3. Tinjauan Konseptual Penyandang Disabilitas

Tinjauan konseptual penyandang disabilitas terdiri dari pengertian, jenis, klasifikasi, penyebab, dan permasalahan yang dihadapi penyandang disabilitas fisik.

1. Pengertian

Penyandang disabilitas adalah keterbatasan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari. World Health Organization (2001), mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai suatu istilah yang mencakup berbagai keterbatasan dalam fungsi tubuh, aktivitas, dan partisipasi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas, menyebutkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan masyarakat lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang disabilitas adalah individu yang menghadapi keterbatasan fisik, mental, atau sosial yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berpartisipasi sepenuhnya di masyarakat (Zastrow, 2019). Jadi kesimpulannya, pengertian dari penyandang disabilitas adalah individu yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan sensorik yang dalam melakukan interaksi mengalami hambatan di lingkungan atau sosial.

Terdapat beberapa pengertian penyandang disabilitas fisik atau tubuh / tuna daksa. Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, bahwa penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak antara lain, amputasi, lumpuh layu atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP) akibat stroke, kusta, dan orang kecil. Penyandang disabilitas fisik memiliki kelainan secara fisiologi pada alat gerak yang dapat menghambat melakukan aktivitas layaknya manusia pada umumnya. Dengan demikian kesimpulan penyandang disabilitas fisik adalah keadaan di mana individu memiliki anggota tubuh yang tidak sempurna atau memiliki anggota tubuh yang sempurna tapi tidak berfungsi secara baik, sehingga dengan kondisi tersebut individu tidak bisa atau terhambat dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

2. Klasifikasi

Penyandang disabilitas fisik, dibedakan dalam klasifikasi-klasifikasi sebagai berikut: (1) kerusakan yang dibawa sejak lahir atau kerusakan merupakan keturunan, misalnya kerdil, gangguan pada bibir dan mulut, dilahirkan tanpa anggota tubuh tertentu; (2) kerusakan pada waktu kelahiran, misalnya kerusakan pada syaraf, dan kerusakan yang diakibatkan tulang yang rapuh; (3) infeksi, misalnya tuberkulosis; (4) kondisi traumatik atau kerusakan traumatik, misalnya amputasi akibat kecelakaan; (5) tumor, misalnya kista; dan (6) kondisi-kondisi lainnya seperti, sendi paha yang rusak, kondisi tulang yang lunak akibat kurang nutrisi.

3. Penyebab

Berikut merupakan faktor-faktor penyebab penyandang disabilitas fisik, antara lain: (1) penyandang disabilitas fisik akibat kecelakaan, meliputi bencana alam, kecelakaan kerja/ industri, dan kecelakaan lalu lintas; (2) penyandang disabilitas fisik bawaan atau sejak lahir, meliputi penyakit polio, penyakit kelamin, penyakit *tubercolosis*, *cerebral palsy*, penyakit kusta, dan diabetes militus.

4. Penyandang Disabilitas dengan Praktik Pekerjaan Sosial

Pekerjaan sosial untuk mengembangkan dan menerapkan intervensi yang dirancang dalam rangka peningkatan kualitas hidup penyandang disabilitas, pekerja sosial profesional bertugas memberikan bantuan dalam bentuk layanan pada tingkat kebijakan dan untuk bekerja langsung dengan orang-orang dengan penyandang disabilitas (Enung, 2014). Berikut yang dapat dilakukan pekerja

sosial profesional dalam penanganan penyandang disabilitas antara lain; (1) membantu penyandang disabilitas meningkatkan dan menggunakan kemampuan secara efektif dalam melaksanakan kehidupan dan memecahkan masalah sosial yang dialami; (2) menghubungkan penyandang disabilitas dengan berbagai sistem sumber; (3) memberikan fasilitas interaksi, merubah dan menciptakan hubungan baru dengan sistem sumber; (4) mempermudah interaksi, merubah dan menciptakan hubungan diantara penyandang disabilitas di dalam lingkungan sistem sumber; (5) memberikan sumbangan bagi perubahan, perbaikan, dan perkembangan kebijakan dan perundang-undangan sosial bagi penyandang disabilitas; (6) dan pemeratakan dan menyalurkan sumber-sumber material.

2.2.4. Tinjauan Konseptual Pekerjaan Sosial

Tinjauan konseptual pekerjaan sosial terdiri dari penjelasan pengertian, tujuan, metode, dan peran pekerja sosial profesional

1. Pengertian

Pekerjaan sosial merupakan profesi pertolongan yang menekankan pada keberfungsian sosial manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Pengertian pekerjaan sosial dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial yang mendefinisikan pekerja sosial profesional adalah seseorang yang bekerja dalam lembaga pemerintah ataupun swasta yang memiliki kompetensi profesi pekerjaan sosial dan kepedulian dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan atau pengalaman praktik pekerjaan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial. Menurut Siporin dalam Fahrudin (2014:61)

pekerja sosial adalah profesi profesional yang membantu orang untuk mencegah dan memecahkan masalah-masalah sosial, untuk memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial.

Pekerja sosial diperoleh melalui pendidikan, pelatihan serta pengalaman yang diperoleh dalam praktik pertolongan atau penanganan masalah sosial. Pekerja sosial dalam melakukan praktik pertolongan harus menguasai 3 (tiga) kerangka pekerjaan sosial diantaranya, kerangka pengetahuan (*body of knowledge*), kerangka keterampilan (*body of skill*), dan kerangka nilai (*body of value*). Demikian kesimpulan dari pengertian pekerjaan sosial adalah kegiatan profesional yang praktiknya berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai tentang kemanusiaan, perubahan sosial, dan pemberdayaan. Praktik pekerjaan sosial memiliki sasaran yang terdiri dari individu, kelompok dan masyarakat yang mengalami masalah dalam meningkatkan keberfungsian sosial yang didorong untuk pemecahan masalah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan fungsi sosial, serta menciptakan kondisi sesuai dengan yang diharapkan yaitu berfungsi sosial.

2. Tujuan

Tujuan praktik pekerjaan sosial menurut NASW dalam Fahrudin (2014: 66) adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan kemampuan-kemampuan orang untuk memecahkan masalah, mengatasi, perkembangan;
- b. Menghubungkan orang-orang dengan sistem-sistem yang memberikan kepada mereka sumber-sumber yang memberikan kesempatan-kesempatan;

- c. Memperbaiki keefektifan dan bekerjanya secara manusiawi dari sistem-sistem yang menyediakan orang dengan sumber pelayanan;
- d. Mengembangkan dan memperbaiki kebijakan sosial;
- e. Meningkatkan kesejahteraan manusia dan mengurangi kemiskinan, penindasan, dan bentuk-bentuk ketidakadilan sosial lainnya;
- f. Mengusahakan kebijakan, pelayanan dan sumber-sumber melalui advokasi dan tindakan-tindakan sosial dan politik yang meningkatkan keadilan sosial dan ekonomi;
- g. Mengembangkan dan menggunakan penelitian, pengetahuan, dan keterampilan yang memajukan praktik pekerjaan sosial;
- h. Mengembangkan dan menerapkan praktik dalam konteks budaya yang bermacam-macam.

Selanjutnya tujuan pekerja sosial berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 tentang pekerjaan sosial, menjelaskan tujuan praktik pekerjaan sosial sebagai berikut.

- a. Mencegah terjadinya disfungsi sosial individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat;
- b. Memulihkan dan meningkatkan keberfungsian sosial individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat;
- c. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat, dalam menghadapi masalah kesejahteraan sosial;

- d. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial sosial dalam rangka mencapai kemandirian individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat; dan
- e. Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan.

Tujuan tersebutlah yang menjadikan misi pekerja sosial dalam melaksanakan praktik pertolongan kepada individu, keluarga maupun masyarakat yang mengalami permasalahan sosial. Pekerja sosial berusaha untuk memelihara dan meningkatkan keberfungsian sosial individu, keluarga dan masyarakat.

3. Metode

Pekerja sosial dalam melaksanakan praktiknya menggunakan metode perubahan sosial terencana. Dalam pekerjaan sosial terdapat metode yang digunakan untuk membantu individu, keluarga maupun masyarakat dalam mengatasi permasalahannya. Menurut Adi (2005: 141) metode praktik pekerjaan sosial terdiri dari *social case work*, *social group work*, dan *community organization and community development (CO/CD)*. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai metode CO/CD.

Community Organization and Community Development atau CO/CD adalah proses dalam membantu masyarakat untuk meningkatkan diri melalui pendayagunaan sumber-sumber yang ada pada mereka serta menekankan pada prinsip partisipasi sosial. CO/CD merupakan metode atau *setting* praktik pekerjaan sosial yang bersifat makro. CO/CD adalah upaya-upaya yang dilakukan baik oleh masyarakat sendiri atau bersama pemerintah atau lembaga dari luar

masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup melalui inisiatif dan kemampuan atau partisipasi aktif masyarakat. Menurut Ruthman dan Tropman dalam Yana (2015) aspek pelayanan masyarakat yang memfokuskan pada pendekatan sosial yang lebih luas dalam rangka meningkatkan kehidupan yang lebih baik di masyarakat disebut intervensi makro. Intervensi makro mencakup model intervensi yang terdiri dari pengembangan masyarakat (*locality development*), perencanaan sosial (*social planning*), dan aksi sosial (*social action*). Berikut penjelasan dari (3) tiga model pendekatan pada intervensi makro.

a. Model Pengembangan Masyarakat Lokal (*Locality Development*)

Locality development atau *community development* memandang bahwa perubahan atau pengembangan masyarakat dapat dilakukan dengan baik melalui partisipasi aktif dari masyarakat lokal. *Locality Development* menuntut adanya keterlibatan berbagai golongan atau lapisan masyarakat kurang beruntung maupun struktur kekuasaan, terutama dalam mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi.

b. Model Perencanaan Sosial (*Social Planning*)

Social planning atau Perencanaan Sosial merujuk pada teknik dalam memecahkan masalah. *Social Planning* dapat digunakan pada masalah yang dihadapi oleh masyarakat dengan lingkungan yang kompleks. Seorang perencana memerlukan keterampilan yang terlatih dan memiliki kemampuan untuk membimbing masyarakat untuk melakukan perubahan yang kompleks.

c. Model Aksi Sosial (*Social Action*)

Social Action memiliki pandangan bahwa didalam masyarakat yang bersangkutan terdapat kelompok yang tertindas atau kurang beruntung yang perlu dibantu diorganisasikan dalam rangka menekankan struktur kekuasaan yang menindasnya. Upaya dilakukan untuk memperoleh dukungan dan perlakuan dengan baik sesuai dengan keadilan dan kesetaraan. *Social action* dilakukan untuk melakukan perubahan pada institusi seperti institusi ekonomi, pasar maupun kekuasaan. Berikut merupakan keterampilan yang digunakan dalam metode CO/CD antara lain, komunikasi personal, berkelompok, membina dan mendidik masyarakat, menyusun struktur dan proses penggalian sumber masyarakat, menulis, memotivasi memberi semangat dan aktifitas, menengahi konflik, negosiasi, mediasi, representasi, advokasi, presentas masyarakat, bekerja dengan media, manajemen, organisasi dan penelitian. Menurut Brager dan Holloway dalam Yana (2015) bahwa terdapat teknik dalam metode CO/CD, sebagai berikut:

a. Kolaborasi

Kolaborasi adalah proses di mana dua atau lebih individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Kolaborasi yang dimaksud sistem sasaran menyepakati bersama sistem kegiatan bahwa perubahan memang perlu dilakukan dan ada dukungan dari sistem sumber. Taktik yang dapat digunakan pada teknik kolaborasi antara lain, implementasi, *capacity building* atau peningkatan kapasitas.

b. Kampanye

Sistem sasaran masih membutuhkan komunikasi lebih lanjut dengan sistem kegiatan karena belum tercapainya kesepakatan, serta dukungan dari

sumber lainnya sedikit. Taktik yang dapat digunakan pada teknik kampanye adalah edukasi, *lobbying*.

c. Kontes

Sistem sasaran menolak upaya perubahan serta sama sekali tidak ada dukungan sumber, dan keterbukaan yang tidak ada. Taktik yang dapat digunakan adalah negosiasi atau tawar-menawar.

4. Peranan

Peranan pekerja sosial masyarakat yaitu segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja sosial masyarakat. Peranan pekerja sosial dapat mengarah pada keterampilan spesialisasi, di mana seorang pekerja sosial akan memilih fokus pada bagian tertentu dari pekerjaan tersebut. Peranan pekerja sosial masyarakat menurut Ife dalam Yana (2015) sebagai berikut.

a. Peranan Fasilitatif

Peranan pekerja sosial sebagai fasilitatif adalah peranan yang berkaitan dengan menstimulasi atau mendukung pengembangan masyarakat. Dalam peranan pekerja sosial terdapat beberapa perincian antara lain; (1) animasi sosial, di mana pekerja sosial masyarakat mampu dalam mendukung, memotivasi masyarakat untuk bertindak; (2) mediasi dan negoosiasi, di mana pekerja sosial masyarakat dapat menjadi mediator dalam konflik-konflik dan nilai di masyarakat, peranan ini membutuhkan kemampuan untuk mendengarkan dan memahami kedua belah pihak dan mencapai beberapa kesepakatan bersama, selanjutnya pekerja sosial dengan peranan negosiator, di mana pekerja sosial mampu mewakili suatu konflik dengan prinsip tanpa kekerasan; (3) dukungan, di mana pekerja sosial mampu

memberikan dukungan kepada masyarakat dengan melibatkan dalam struktur dan aktivitas masyarakat; (4) membangun konsensus, di mana pekerja sosial masyarakat mampu mengidentifikasi dan menolong masyarakat untuk mengarah pada kesepakatan yang dapat diterima oleh orang lain, hal ini menekankan pada tujuan bersama; (5) fasilitas kelompok, di mana pekerja sosial masyarakat memainkan peranan fasilitas dengan suatu kelompok secara formal sebagai pemimpin, atau secara informal sebagai anggota kelompok yang mampu membantu kelompok untuk mencapai tujuannya dengan cara efektif; (6) pemanfaatan keterampilan dan sumber-sumber, di mana pekerja sosial masyarakat mampu mengidentifikasi sumber-sumber untuk membantu masyarakat.

b. Peranan *Educational*

Peranan edukasional menuntut pekerja sosial masyarakat untuk lebih aktif, peranan edukasional terdiri dari; (1) menumbuhkan kesadaran, pekerja sosial dimulai dari menghubungkan pribadi dengan pihak lainnya; (2) menginformasikan, pekerja sosial memberikan informasi yang relevan kepada masyarakat; (3) mengkonfrontasi, pekerja sosial membantu menghadapi masyarakat yang tidak mampu menghadapi situasi sosial yang besar dengan terjadinya hal tersebut maka pekerja sosial perlu mengkonfrontasi kelompok dengan konsekuensi tindakannya; (4) pelatihan, pekerja sosial membantu dalam mengajar masyarakat tentang bagaimana melakukan sesuatu.

c. Peranan *Representatif*

Peranan representatif digunakan dalam berinteraksi dengan badan-badan eksternal demi kepentingan masyarakat, peranan representatif terdiri dari; (1)

memperoleh sistem sumber, pekerja sosial mampu mencari dan memanfaatkan sumber-sumber yang diperoleh dari masyarakat atau lainnya; (2) advokasi, pekerja sosial sebagai perwakilan dari masyarakat untuk membantu urusan mereka yang lebih baik; (3) media masa, pekerja sosial mampu dalam menggunakan media secara efektif, misalnya partisipasi dalam suatu debat atau forum; (4) hubungan masyarakat, pekerja sosial mempromosikan gagasan yang tepat pada proyek-proyek pada masyarakat; (5) jaringan kerja, pekerja sosial mampu membangun hubungan dengan banyak orang dan mampu memanfaatkan untuk perubahan; (6) berbagi pengetahuan dan pengalaman, pekerja sosial dapat berbagi pengalaman serta pengetahuan kepada masyarakat.

5. Praktik Pekerjaan Sosial dengan *Human Service Organization* (HSO)

Praktik pekerjaan sosial dalam HSO mencakup berbagai aktivitas dan pendekatan oleh pekerja sosial untuk membantu individu, keluarga, dan komunitas yang membutuhkan. Berikut beberapa praktik pekerjaan sosial dengan HSO, antara lain: (1) pekerja sosial berfokus pada kebutuhan klien, memberikan layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan klien; (2) pekerja sosial dalam HSO membantu komunitas dalam mengatasi isu-isu sosial termasuk membangun kapasitas, mengadvokasi perubahan kebijakan atau program, dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang isu-isu sosial; (3) pekerja sosial sering bekerja bersama dengan tim yang terdiri dari berbagai profesi profesional lainnya seperti dokter, psikolog, dan pendidik.

2.2.5. Tinjauan Konseptual *Human Service Organization* (HSO)

Tinjauan konseptual HSO atau Organisasi Pelayanan Manusia dirincikan mulai dari pengertian, tujuan.

1. Pengertian

Human Service Organization (HSO) atau Organisasi Pelayanan Manusia merupakan organisasi pemerintah, organisasi non pemerintah, maupun pihak swasta yang memiliki perhatian terhadap masalah-masalah sosial dan masalah kesejahteraan sosial (Adi, 2015). HSO adalah organisasi yang menyediakan layanan bagi manusia.

2. Tujuan

HSO memiliki 3 (tiga) tujuan dalam menyediakan pelayanan terhadap manusia menurut Schneiderman dalam (Adi, 2015), antara lain; (1) tujuan kemanusiaan dan keadilan sosial; (2) tujuan pengadilan sosial; (3) tujuan pembangunan ekonomi.

3. Fungsi

Fungsi HSO terutama dalam rangka ikut membantu pemerintah atau berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan sosial dalam bidang kesejahteraan sosial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sebagai usaha kesejahteraan sosial yang bersifat pencegahan atau preventif dan pengembangan atau promotif dan perubahan-perubahan sosial yang terarah dan terencana dengan sasaran garapannya yaitu potensi dan sumber-sumber kesejahteraan sosial, keluarga dan lingkungan sosial;

- b. Untuk terciptanya kondisi sosial dari sasaran garapan penyandang sosial atau klien agar dapat memiliki kembali dari rasa harga diri dan kepercayaan diri sehingga dapat menjalankan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat, dengan usaha kesejahteraan sosial yang bersifat preventif, rehabilitatif, sosialisasi dan bantuan sosial.

2.2.6. Tinjauan Profil Persatuan Cacat Tubuh Tulungagung

Persatuan Cacat Tubuh Tulungagung atau disingkat PERCATU merupakan organisasi sosial yang beranggotakan penyandang disabilitas fisik. PERCATU pertama kali dipelopori dan diresmikan pada tahun 2021. Sekretariat PERCATU berada di Desa Waung, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung. PERCATU berdiri dilatar belakangi oleh stigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas fisik. Penyandang disabilitas fisik kerap mendapatkan deskriminasi berdasarkan keterbatasan fisik, seperti minimnya fasilitas khusus penyandang disabilitas fisik, tidak terpenuhinya pelayanan publik, dan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan.

PERCATU bertujuan untuk memungkinkan seluruh penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Tulungagung tidak menyimpan rasa takut, pesimis, mampu belajar keterampilan, dengan harapan para penyandang disabilitas fisik memperoleh lapangan pekerjaan yang layak dan memperoleh kemandirian secara ekonomi. PERCATU memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Tulungagung dengan menekankan agar penyandang disabilitas fisik memiliki jiwa kewirausahaan dengan cara mendorong untuk belajar keahlian atau keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas fisik.