

Policy Brief

**Strategi Pemberdayaan Pekerja Penyandang Disabilitas
di Kota Solok Menuju Tenaga Kerja Inklusif**

Policy Brief ini ditulis oleh:

GEMAL PRAMANA, S.AP (Pengantar Kerja Ahli Muda)

SUHARNI BONDANG, SE (Pengantar Kerja Ahli Muda)

**Policy Brief ini ditujukan untuk
PEMERINTAH KOTA SOLOK**

Ringkasan Eksekutif

Penyandang disabilitas di Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara, termasuk di Provinsi Sumatera Barat khususnya Kota Solok. Meski sudah terdapat dalam regulasi yang mewajibkan kuota 1-2% untuk penyandang disabilitas di sektor publik dan swasta, implementasinya masih jauh dari kata optimal dengan berbagai hambatan struktural dan budaya yang menghambat inklusi mereka di dunia kerja.

Kota Solok sebagai salah satu Kota di Provinsi Sumatera Barat, memiliki komitmen dan mengambil langkah penting untuk memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan tahun 2024 melalui Surat Keputusan Walikota Solok. Namun tanpa percepatan implementasi terutama pada aspek penyiapan perusahaan sebagai mitra ketenagakerjaan, peningkatan keterampilan, akomodasi yang layak dan penegakan kuota, maka dampak kebijakan ini akan berjalan lambat.

Di Kota Solok, tantangan tersebut tergambar pada rendahnya kesempatan kerja formal bagi penyandang disabilitas dan kurangnya implementasi target kuota tenaga kerja inklusif di tingkat lokal. Pemerintah terus mendorong inklusivitas di pasar kerja melalui berbagai langkah kebijakan dan program seperti penyediaan lowongan kerja khusus dalam job fair, pembentukan unit teknis pelayanan ketenagakerjaan inklusif, serta kolaborasi antara Dinas yang membidangi ketenagakerjaan, Baznas, OPD teknis terkait, sektor swasta untuk peningkatan akses pelatihan dan penempatan kerja. Namun demikian, tantangan kedepan masih besar : akses pendidikan dan pelatihan masih belum merata, kesadaran dan kesiapan dunia usaha masih terbatas serta aksesibilitas di tempat kerja seringkali belum memadai.

Dengan implementasi dan strategi yang berkelanjutan, Kota Solok diharapkan mampu menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, meningkatkan kemandirian ekonomi penyandang disabilitas, serta mendorong pertumbuhan sosial dan ekonomi daerah secara lebih adil dan berkelanjutan.

Latar Belakang Masalah

Berdasarkan data Kota Solok dalam angka tahun 2025 yang diterbitkan oleh BPS Kota Solok, jumlah penduduk Kota Solok sebanyak 81.059 orang dengan komposisi jumlah angkatan kerja Kota Solok sebanyak 41.606 orang dengan rincian 40.101 orang yang bekerja dan pengangguran terbuka sebanyak 1.505 orang. Sedangkan berdasarkan data dari Dinas Sosial Kota Solok Tahun 2025, jumlah penyandang disabilitas di Kota Solok sebanyak 267 orang meliputi 117 orang wanita dan 150 orang laki-laki dengan pendidikan : 3 orang lulusan sarjana, 46 orang lulusan SMA/SMK/SMALB, 35 orang lulusan SMP/SMPLB, 53 orang lulusan SD/SDLB, 54 orang tidak lulus SD/SDLB dan 76 orang tidak sekolah.

Dari data tersebut, didapatkan penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal sebanyak 9 orang dengan rincian 2 orang bekerja di bengkel, 2 orang honorer di Pemerintah Daerah dan 5 orang Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan yang bekerja di sektor informal sebanyak 62 orang. Selebihnya 196 orang tidak bekerja.

Indonesia memiliki kerangka hukum yang cukup komprehensif untuk perlindungan hak penyandang disabilitas khususnya dibidang ketenagakerjaan diantaranya :

1. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dalam rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan hak atas pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi bagi penyandang disabilitas;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas yang mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk dapat membentuk dan mengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten / Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang memperkuat komitmen pemerintah dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas;
6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk wajib menjamin proses rekrutmen, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas;

Berdasarkan data diatas, Penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Akan tetapi penyandang disabilitas Kota Solok masih kesulitan memasuki dunia kerja formal. Mayoritas bekerja di sektor informal dibandingkan pekerja formal karena berbagai keterbatasan seperti akses pelatihan, akomodasi yang layak serta minimnya kemitraan perusahaan serta belum optimalnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang sudah terbentuk.

Dalam penyusunan *policy brief* “Pemberdayaan Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Solok : Strategi Menuju Tenaga Kerja Inklusif” ini, beberapa pertanyaan dapat dikemukakan :

1. Sejauh mana efektivitas kebijakan, program pelatihan serta dukungan infrastruktur dalam mendukung pemberdayaan tenaga kerja disabilitas?
2. Strategi apa yang paling relevan dan aplikatif antara Pemerintah Daerah, Perusahaan Swasta, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dapat dioptimalkan untuk mewujudkan tenaga kerja inklusif di Kota Solok?

Analisis Permasalahan

Pemberdayaan penyandang disabilitas di Kota Solok merupakan isu penting yang berkaitan langsung dengan hak asasi manusia dan pembangunan inklusif. Meski regulasi sudah ada baik secara nasional mengamanatkan perlindungan dan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, kenyataan di lapangan menunjukkan masih terdapat hambatan yang perlu diatasi diantaranya :

1. Belum optimalnya kelembagaan layanan inklusi ketenagakerjaan di Kota Solok

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas mengamanatkan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan ULD sudah dilakukan di Kota Solok melalui Surat Keputusan Walikota Solok, akan tetapi pelaksanaannya masih belum berjalan optimal. Hal ini juga yang menyebabkan masih belum adanya basis data terpadu disabilitas di Kota Solok.

2. Kepatuhan kuota masih rendah dan belum diawasi dengan baik

Meski sudah jelas dasar hukum untuk kuota dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 pada pasal 53, kepatuhan kuota sering bergantung pada inisiatif institusi masing-masing. Akibatnya kesadaran dan komitmen OPD/BUMD dan perusahaan swasta banyak yang belum melaksanakannya. Serta belum jalannya pemberian insentif dan sanksi bagi OPD/BUMD dan perusahaan swasta membuat penyerapan penyandang disabilitas di dunia kerja menjadi tidak maksimal.

3. Keterbatasan akomodasi yang layak dan aksesibilitas fisik

Dalam PP 60 Tahun 2020 sudah mewajibkan akomodasi yang layak akan tetapi belum semua instansi / perusahaan / UMKM memenuhi standar aksesibilitas (*ramp*, jalur pemandu, *signage braille*, toilet aksesibel) dan akomodasi yang layak (penyesuaian tugas, jam kerja dan alat bantu).

4. Rendahnya akses pendidikan dan pelatihan vokasi

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pasal 45 dan 46 Ayat (1) dan (2) telah mengatur hak pelatihan kerja bagi disabilitas. Keterbatasan akses pendidikan inklusif dan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas menjadi hambatan utama dalam penyiapan tenaga kerja yang kompeten. Di Kota Solok belum terdapat lembaga pelatihan kerja khusus yang dirancang untuk penyandang disabilitas dengan berbagai jenis disabilitas.

Alternatif Kebijakan

Untuk mendukung pasar tenaga kerja inklusif bagi penyandang disabilitas, terdapat beberapa alternatif kebijakan yang dapat dipertimbangkan oleh Pemerintah Kota Solok. Setiap alternatif memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

1. Tata kelola layanan ketenagakerjaan inklusif dan data terpadu

Mengoptimalkan Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang sudah terbentuk, menyiapkan database terpadu pencari kerja disabilitas, layanan asesmen penempatan, pendampingan perusahaan, konseling karir, *job matching* dan pendampingan pasca penempatan.

Kelebihan :

- a. Layanan Terpadu : Pencari kerja disabilitas mendapatkan asesmen konseling, pelatihan, *job matching*, pendampingan dalam satu pintu.
- b. Perencanaan berbasis data : Adanya database terpadu disabilitas di Kota Solok sehingga dapat merumuskan kebijakan dalam melaksanakan kegiatan yang terukur sesuai dengan kondisi pasar kerja.
- c. Integrasi antar lintas : Disnaker, Dinsos, Disdukcapil, BLK, dan BPS bisa saling melengkapi
- d. Akses penganggaran : Data yang valid dan terintegrasi memudahkan pengajuan dukungan ke Pemerintah Pusat / CSR.

Kekurangan :

- a. Biaya operasional yang tinggi : membutuhkan anggaran yang cukup tinggi untuk SDM asesmen, *job coach*, sistem informasi dan fasilitas aksesibel.
- b. SDM khusus terbatas : masih sedikit konselor kerja dan instruktur yang paham pelatihan adaptif.

2. Penegakan dan insentif kepatuhan kuota

- a. Terbitkan Surat Edaran Walikota agar semua instansi dan perusahaan di Kota Solok memenuhi komitmen pemenuhan kuota beserta akomodasi yang disediakan.
- b. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kota Solok bersama Unit Layanan Disabilitas (ULD) Kota Solok melakukan pembinaan kepada instansi dan perusahaan yang ada di Kota Solok agar dapat menjalankan amanat peraturan tentang Penyandang Disabilitas.

- c. Sertakan insentif kepada perusahaan yang telah memenuhi kuota disabilitas baik itu non fiskal (proses kemitraan / pengadaan, pengakuan publik melalui “**Solok Inclusive Employer Award**”) dan opsi insentif secara fiskal daerah yang memungkinkan. Serta dikombinasikan dengan sanksi administratif sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d. Lakukan pendekatan dengan Baznas dan CSR Perusahaan untuk subsidi upah awal (3 - 6 bulan) serta bantuan alat bantu, modal mikro bagi wirausaha disabilitas.

Kelebihan :

- a. Mendorong kepatuhan hukum : OPD/BUMD dan perusahaan lebih serius dalam membuka lowongan kerja untuk penyandang disabilitas.
- b. Meningkatkan permintaan tenaga kerja disabilitas : peluang kerja disabilitas tersedia dalam rangka memenuhi kuota.
- c. Menumbuhkan budaya inklusif : pemenuhan kuota memaksa instansi dan perusahaan belajar menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.
- d. Mengurangi beban awal : pemberian subsidi upah kepada pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat meringankan biaya operasional perusahaan.
- e. Mendorong kemandirian ekonomi : program kewirausahaan memberikan alat dan pengetahuan bagi penyandang disabilitas untuk memulai dan mengelola usaha mereka sendiri.

Kelemahan :

- a. Formalitas : perusahaan membuka rekrutmen tenaga kerja hanya untuk memenuhi kuota tanpa menyiapkan akomodasi yang layak dan aksesibilitas.
- b. Penegakan lemah : jika sanksi administratif / denda tidak konsisten.
- c. Beban fiskal : insentif berupa subsidi upah atau keringanan retribusi/pajak membutuhkan anggaran Pemerintah yang cukup besar jika memakai dana APBD
- d. Resiko penyalahgunaan : ada kemungkinan perusahaan hanya mengejar insentif tanpa komitmen jangka panjang kepada pekerja disabilitas.

3. Akomodasi yang layak dan aksesibilitas

Susun Standar Pelayanan Minimal Akomodasi yang layak (*ramp* dan *handrail*, *signage braille*, jalur pemandu, toilet khusus disabilitas, kuris roda, alat bantu jalan, tempat duduk prioritas, penyesuaian tugas, jam kerja dan alat bantu). Dan lakukan audit aksesibilitas secara berkala pada kantor Pemerintah, BUMD, perusahaan swasta dan UMKM.

Kelebihan :

- a. Meningkatkan partisipasi kerja : akomodasi yang layak seperti jalur landai, lift dan toilet khusus memungkinkan pekerja disabilitas untuk bekerja dengan nyaman dan aman
- b. Mendorong lingkungan kerja yang inklusif : melalui audit aksesibilitas yang konsisten, perusahaan tidak hanya mematuhi regulasi akan tetapi mengembangkan budaya kerja yang lebih inklusif.
- c. Mengurangi kecelakaan kerja : lingkungan kerja yang dirancang dengan mempertimbangkan aksesibilitas cenderung lebih aman bagi semua karyawan.

Kelemahan :

- a. Biaya awal yang tinggi : pembangunan akomodasi yang layak bagi pekerja disabilitas membutuhkan biaya yang tinggi untuk bisa melaksanakannya.
- b. Tantangan implementasi : audit aksesibilitas mungkin tidak berjalan dengan baik jika tidak ada tindak lanjut yang konsisten.

4. Penguatan keterampilan

- a. Melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Balai Latihan Kerja (BLK), Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dan Sekolah Luar Biasa (SLB) yang ada di sekitar Kota Solok untuk mendapatkan program pendidikan dan pelatihan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas. Prioritaskan paket pelatihan singkat seperti administrasi digital, *customer service*, konten media sosial, servis ringan otomotif, merajut, menjahit, jasa perhotelan, ritel dan produksi makanan.

Kelebihan :

- a. Peningkatan daya saing : pelatihan vokasi yang relevan membekali pekerja disabilitas dengan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja.
- b. Memperluas peluang kerja formal : sertifikat kompetensi yang didapat oleh penyandang disabilitas yang dikeluarkan oleh BNSP memberi pengakuan yang diakui perusahaan.

Kelemahan :

- a. Biaya awal tinggi : mengembangkan program pelatihan yang berkualitas dan inklusif membutuhkan pembiayaan yang cukup tinggi
- b. Akses terbatas : belum semua LPK dan BLK memiliki instruktur, kurikulum atau fasilitas adaptif untuk disabilitas.

Rekomendasi Kebijakan

1. Optimalkan Unit Layanan Disabilitas (ULD)

- a. Mengoptimalkan Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang sudah terbentuk dengan struktur, tugas, SOP merujuk pada pedoman ULD. Berikan layanan asesment fungsional dan karir, konseling, *job coaching*, *job matching*, *job carving*, rujukan pelatihan berbasis kebutuhan perusahaan, pendampingan adaptasi kerja dan advokasi akomodasi yang layak.

2. Penegakan kuota dan kepatuhan

- a. Terbitkan Surat Edaran Walikota Solok kepada seluruh OPD, BUMD dan perusahaan swasta untuk memenuhi kuota sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Berikan insentif kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dalam bentuk fiskal maupun non fiskal. Berikan juga sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota sesuai aturan yang berlaku.
- c. Lakukan audit kepatuhan kuota oleh Inspektorat bersama Dinas Tenaga Kerja Kota Solok didampingi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat dan publikasikan laporan kepatuhan perusahaan setiap tahun.
- d. Jalankan skema subsidi upah untuk 3 - 6 bulan bagi pekerja disabilitas baru yang berkolaborasi dengan CSR dan Baznas.

3. Akomodasi yang layak dan aksesibilitas

- a. Terbitkan Peraturan Walikota Solok tentang pedoman akomodasi yang layak di tempat kerja.
- b. Lakukan audit aksesibilitas secara berkala pada kantor Pemerintah, BUMD, perusahaan swasta dan UMKM

4. Rancang paket pelatihan adaptif yang sesuai dengan permintaan pasar

- a. Dengan sasaran penyandang disabilitas tamatan SMP dan SMA untuk pelatihan *hospitality* (pramusaji/barista), *customer service*, konten media sosial, servis ringan otomotif, merajut, menjahit, jasa perhotelan dan ritel.
- b. Lakukan kerjasama dengan LPK dan BLK yang ada di sekitar Kota Solok untuk melakukan pelatihan berbasis kompetensi melalui pembiayaan APBD Kota Solok, APBD Provinsi Sumatera Barat (untuk BLK Provinsi), APBN (BPVP Padang), CSR dan Baznas Kota Solok.

Penutup

Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa efektifitas kebijakan, program pelatihan serta dukungan infrastruktur di Kota Solok dalam mendukung pemberdayaan tenaga kerja disabilitas masih perlu diperkuat. Regulasi yang ada belum sepenuhnya diimplementasikan, fasilitas publik dan lingkungan kerja belum sepenuhnya ramah disabilitas, serta pelatihan keterampilan masih terbatas dan belum terintegrasi dengan kebutuhan pasar kerja.

Untuk itu, strategi yang relevan dan aplikatif perlu diwujudkan melalui kolaborasi oleh berbagai pihak. Pemerintah Daerah harus memperkuat regulasi, pengawasan dan insentif bagi perusahaan. Sektor swasta perlu membuka ruang kerja inklusif dengan mempersiapkan akomodasi yang layak. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan harus menyesuaikan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja.

Dengan sinergi tersebut, Kota Solok dapat bergerak menuju sistem ketenagakerjaan yang inklusif, di mana penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang setara untuk berkontribusi dalam pembangunan daerah sekaligus meningkatkan kualitas hidup dan kemandirian mereka. Sehingga target menjadikan Kota Solok sebagai “Kota Beras Serambi Madinah yang Diberkahi, Maju dan Sejahtera” untuk semua warganya termasuk penyandang disabilitas dapat terwujud.

Referensi

Badan Pusat Statistik Kota Solok. 2025. Kota Solok Dalam Angka Tahun 2025. Kota Solok. Badan Pusat Statistik.

Indonesia. 1959. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Jakarta.

Indonesia. 2016. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871. Jakarta.

Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia. Jakarta.

Kota Solok. 2024. Surat Keputusan Walikota Solok tentang Pembentukan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Kota Solok. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Kota Solok. 2025. Data Pemerlu Kesejahteraan Sosial Kota Solok Tahun 2025. Kota Solok. Dinas Sosial.

Provinsi Sumatera Barat. 2021. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Pelindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021. Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 192. Padang.