

Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

¹Rasmin, ²Marfua Hafid

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo

Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia

*Email: rasmin@uho.ac.id; marfuahafid76@gmail.com

Abstract

This article aims to examine the strategy of the Southeast Sulawesi Provincial Transmigration and Manpower Office in providing services to workers with disabilities to obtain employment. This study uses the PAFHRIER (Policy Analysis, Financial, Human Resources, Information, and External Relations) analytical framework as the main analytical instrument in assessing the employment service strategy for people with disabilities. This framework is used to systematically map the relationship between policy aspects, budget support, human resource capacity, availability and accessibility of information systems, and patterns of external relations with the business world and related stakeholders, thus enabling a more comprehensive analysis of the obstacles and opportunities to strengthen inclusive services at the Southeast Sulawesi Provincial Transmigration and Manpower Office. Despite positive efforts and a number of inclusive practices that have been implemented, the implementation of the employment service strategy for people with disabilities in Southeast Sulawesi is still partial and requires strengthening in various aspects.

Article History

Received: 12-12-2025

Reviewed: 24-2-2026

Accepted: 5-7-2026

Keywords: governance; politic; social

Keywords: Strategy, Manpower, Public Services, People with Disabilities.

How to Cite: Rasmin., Marfua Hafid. (2026). Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan. *Governance (Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik)*, vol 16 No 2.

 <https://doi.org/10.38156/gjkmp.v16i2.402>



PENDAHULUAN

Disabilitas merupakan isu sosial yang masih menjadi permasalahan dunia. WHO (*World Health Organization*) mencatat bahwa lebih dari satu miliar atau sekitar 15 persen penduduk dunia mengalami berbagai bentuk disabilitas, baik yang bersifat sementara maupun permanen (Nofiani et al., 2022). Jumlah ini diperkirakan akan terus meningkat seiring penuaan penduduk, peningkatan penyakit kronis, dan perbaikan metodologi dalam pengukuran disabilitas (Islam, 2015; Nofiani et al., 2022). ILO (*International Labour Organization*) dalam laporan publikasinya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara status disabilitas dan kesempatan kerja di pasar tenaga kerja Indonesia (Nofiani et al., 2022).

Di Indonesia, Undang-undang telah mengatur pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, dimana jika dilihat dari segi pelaksanaannya dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu

pemerintah dan pihak swasta. Dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yakni Pasal 53 ayat 1 dan 2 ditetapkan bahwa semua penyedia kerja wajib memberikan akses kerja bagi penyandang disabilitas. Penyedia kerja dari sektor pemerintah wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan. Sementara perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan mereka (Erissa dan Widinarsih, 2022).

Konteks Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan inisiatif operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mulai mengimplementasikan program keterampilan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas, namun cakupan dan kesinambungan program masih perlu penguatan terutama pada aspek penempatan kerja (*job placement*), hubungan dengan dunia usaha lokal, serta penyediaan akomodasi kerja yang layak. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Tenggara (Sultra) memberi pelatihan keterampilan kepada 16 orang disabilitas dari 70 peserta, berupa pelatihan pembuatan produk rumah tangga dari bahan aluminium dan pangkas rambut. Delapan orang ikut di kelompok pelatihan pembuatan produk rumah tangga berbahan aluminium, dan delapan orang lainnya pada pelatihan pangkas rambut. Laporan dan pemberitaan lokal mencatat pelaksanaan pelatihan keterampilan oleh Disnakertrans Sultra sebagai langkah positif, tetapi belum menjamin penyerapan ke dunia kerja formal dalam skala lebih luas (Berita UJDIH BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara., 2024). Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa Dinas tersebut belum memiliki tenaga pendamping yang memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan adaptif bagi tenaga kerja disabilitas.

Meskipun telah banyak kajian yang membahas hubungan antara disabilitas dan kesempatan kerja, serta evaluasi umum atas kebijakan ketenagakerjaan inklusif di tingkat nasional maupun lintas daerah, masih sangat terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji strategi operasional pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat provinsi, dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut hingga pada tahap penempatan kerja dan keberlanjutan kerja penyandang disabilitas. Studi-studi sebelumnya cenderung berfokus pada aspek regulasi, pelatihan vokasional, atau perspektif dunia usaha, sementara analisis mendalam mengenai mekanisme internal dinas, pola kolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal, kesiapan sumber daya manusia (termasuk tenaga pendamping adaptif), serta kesenjangan antara program pelatihan dan serapan kerja formal masih jarang dilakukan, terutama dalam konteks Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam penelitian Hafid et.al (2025), data empiris dari berbagai daerah, termasuk Sulawesi Tenggara, menunjukkan bahwa pelaksanaan kuota tenaga kerja disabilitas belum optimal, dengan hanya sebagian kecil perusahaan yang memenuhi kewajiban. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, langkah-langkah hukum yang telah diambil dan perlu diperkuat meliputi pengaturan kuota tenaga kerja disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan ratifikasi Konvensi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2021) mengatakan bahwa, untuk diterima oleh dunia usaha, maka penyandang disabilitas harus memiliki kemampuan dan keterampilan khusus. Sehingga, dilaksanakan

kegiatan pelatihan keterampilan kerja melalui Balai Latihan kerja dan produktifitas (BLPP) dan Balai Latihan Khusus (BLK). Dalam penelitian lainnya menyebutkan bahwa, ULD Bidang Ketenagakerjaan berperan dalam upaya meningkatkan penyandang disabilitas agar mendapatkan pekerjaan dengan melaksanakan fungsi manajemen, yaitu manajemen kebijakan, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen informasi, dan manajemen hubungan luar (Mallarangi & Nawangsari, 2023). Kekosongan kajian inilah yang menegaskan urgensi penelitian ini untuk mengisi celah empiris dan memberikan gambaran kontekstual mengenai efektivitas strategi layanan ketenagakerjaan inklusif di tingkat provinsi. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang menilai strategi dinas secara sistematis: apa saja program yang dijalankan, bagaimana mekanisme kolaborasi dengan pemangku kepentingan (perusahaan, lembaga sosial), serta hambatan yang dihadapi di lapangan.

Berdasar temuan-temuan studi lintas daerah, strategi efektif untuk memperluas kesempatan kerja penyandang disabilitas umumnya meliputi (1) pelatihan vokasional terarah dan sertifikasi keterampilan, (2) layanan penempatan dan pembinaan karier yang khusus menangani kebutuhan disabilitas, (3) advokasi dan insentif kepada dunia usaha agar mempekerjakan tenaga kerja disabilitas (termasuk pemenuhan kuota bila relevan), (4) penyediaan akomodasi fisik dan aksesibilitas serta fasilitas pendukung di tempat kerja, dan (5) sinergi multi-sektor (kemenaker, dinas sosial, pendidikan, serta organisasi penyandang disabilitas). Namun implementasi strategi tersebut di tingkat provinsi seringkali menemui masalah koordinasi, keterbatasan anggaran, dan minimnya data terpadu mengenai calon tenaga kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan uraian di atas, artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tenggara dalam memberikan pelayanan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Kajian akan menelaah kebijakan dan program yang telah dijalankan, praktik terbaik, hambatan implementasi, dan rekomendasi kebijakan operasional yang lebih efektif sehingga hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi perencanaan layanan ketenagakerjaan inklusif di tingkat provinsi dan dapat diadaptasi untuk konteks daerah lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Rasmin, 2024). Penulis menetapkan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menjadi lokasi penelitian. Penentuan lokasi dipilih atas pertimbangan karena masih terdapat masyarakat penyandang disabilitas di Provinsi Sulawesi Tenggara yang sulit mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan teori Garson dan Overman yang dikutip oleh (Pasolong, 2010; (Mallarangi et al. 2023), yaitu meliputi Manajemen Kebijakan (*Policy Analysis*), Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*), Manajemen Keuangan (*Financial Management*), Manajemen Informasi (*Information Management*), dan Manajemen Hubungan Luar (*External Relations*). Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yang

ditentukan secara *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Kemudian, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan untuk mencari dan menyusun data yang telah diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif oleh Miles & Huberman yang terdiri dari empat komponen analisis, yaitu Pengumpulan Data (*Data Collection*), Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusions Drawing/Verifying*) (Qomaruddin et.al, 2024). Metode penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian, yaitu untuk mengetahui, mendeskripsikan, serta menganalisis strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam memberikan pelayanan pada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Pada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

1) *Policy Analysis* (Analisis Kebijakan)

Policy Analysis yaitu proses menelaah dan merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif untuk memastikan penyandang disabilitas memiliki akses yang setara terhadap peluang kerja. *Policy Analysis* dalam konteks ketenagakerjaan yang inklusif merupakan proses sistematis untuk menelaah, merumuskan, dan mengevaluasi kebijakan agar penyandang disabilitas memiliki akses yang setara terhadap peluang kerja. Proses ini mencakup identifikasi masalah, analisis kebutuhan penyandang disabilitas, perumusan alternatif kebijakan, serta penentuan strategi implementasi yang efektif sehingga hambatan struktural, sosial, maupun institusional dapat diminimalkan. Analisis kebijakan yang baik mendorong pemerintah dan lembaga terkait untuk menyusun regulasi, program pelatihan, dan mekanisme rekrutmen yang lebih adaptif serta berbasis bukti (*evidence-based policy*). Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga memastikan kesetaraan kesempatan sesuai prinsip inklusi sosial. Terdapat sejumlah peraturan perundang-undangan di Indonesia yang secara tegas mengatur akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, salah satunya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pasal 11 (a), regulasi ini mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan untuk menyediakan kesempatan kerja yang setara dan inklusif bagi penyandang disabilitas. Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Ayat (1) mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas, sementara ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawainya. Selain itu, Provinsi Sulawesi Tenggara juga telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang secara khusus mengatur akses penyandang disabilitas terhadap kesempatan kerja. Kebijakan ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang

inklusif dan berkeadilan bagi seluruh warga. Melalui Pasal 16 ayat (1), pemerintah daerah diwajibkan untuk menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, serta pengembangan karir yang adil dan bebas dari diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

Melalui berbagai regulasi tersebut, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara telah melaksanakan dan mendokumentasikan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas pada sejumlah sektor, baik di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Pencatatan ini menunjukkan upaya dinas dalam mengimplementasikan mandat inklusi ketenagakerjaan sesuai ketentuan nasional maupun daerah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, menyatakan bahwa, pada dasarnya pemerintah sudah memiliki regulasi yang cukup jelas terkait kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Di dinas kami, kebijakan tersebut menjadi dasar dalam mendorong perusahaan maupun instansi pemerintah agar memberikan peluang kerja yang setara. Kami juga melakukan pendataan serta memfasilitasi penempatan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara telah berupaya mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif bagi penyandang disabilitas dengan mengacu pada regulasi nasional maupun daerah. Upaya tersebut dilakukan melalui pendataan tenaga kerja disabilitas, sosialisasi kepada perusahaan, fasilitasi penempatan kerja, serta pencatatan dan dokumentasi penyerapan tenaga kerja disabilitas. Namun, masih terbatas dan belum sepenuhnya didukung sistem monitoring yang komprehensif.

Tabel 1.1 Data Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Tahun 2024

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Jenis Kelamin	Ragam Disabilitas	Nama Perusahaan	Sektor Lapangan Usaha
1	Arfin	Mechandiser Fresh Food	S1	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
2	Iccang	Merchandiser	S1	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
3	Irnawati Labaheo	Crew	S1	P	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
4	Novrianto	Merchandiser	SMA	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail

Rasmin & Marfuah Hafid: Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi
Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk
Mendapatkan Pekerjaan

5	Rahmi Wana	Crew	SLB Mandara	P	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
6	Pandhika Graha Laksita Adhy	Helper	SLB Mandara	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
7	Murni Anggraeni	Crew	SMA	P	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
8	Feny Armelinda Ismail	Crew	SMALB Kokalukuna	P	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
9	Aawal Ramadhan	Crew	SMALB Kokalukuna	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
10	Ginowo	Crew	SMK	L	Fisik	PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Retail
11	Muh. Fiukram Surya T.P	Divisi Logistik	SMA	L	Fisik	PT. Sofi Agro Industries	Pertanian
12	Basran	Supervisor Opening	SMA	L	Fisik	PT. Sofi Agro Industries	Pertanian
13	Nasrudin	KRK Implement	SMP	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
14	Mustajar	Pelaksana R&D	SMP	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
15	Hardian	Tenaga Harian Plantation	SD	L	Tuna Wicara	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan

16	Jusman	Operator Bulldozer	SMP	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
17	Saiful Pratama	Asisstant Civil	S1	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
18	Mistam Sadjim	Asisstant Manager TMA	SMA	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
19	James Andrisson H. Yoroh	Asisstant Manager Plantation	S1	L	Fisik	PT. Jhonlin Batu Mandiri	Perkebunan
20	Rita	Karyawan	SLB	P	Tuna Rungu	Toko Cahaya Gorden	Menjahit
21	Eti Putriani	Karyawan	SLB	P	Tuna Rungu	Toko Cahaya Gorden	Menjahit
22	Ikhsan	Karyawan	SLB	L	Tuna Rungu	Toko Cahaya Gorden	Menjahit
23	Ade Anggari	Karyawan	SLB	L	Tuna Rungu	Toko Cahaya Gorden	Menjahit
24	Luna	Penjahit	SLB	P	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
25	Pratiwi Ningsih	Penjahit	SLB	P	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
26	Dian	Penjahit	SLB	P	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
27	Mujur	Penjahit	SLB	L	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
28	Muhammad Fikhri Ramadhan	Penjahit	SLB	L	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
29	Rio Wariono	Penjahit	SLB	L	Tuna Rungu	UD. Sentral Gorden	Menjahit
30	Nensa Prisilia	Penjahit	SLB	P	Tuna Rungu	CV. Nusantara	Menjahit
31	Fadlan	Penjahit	SLB	L	Tuna Rungu	CV. Nusantara	Menjahit
32	Rizal	Penjahit	SLB	L	Tuna Rungu	CV. Nusantara	Menjahit

Rasmin & Marfuah Hafid: Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

33	Risma Agus	Pertambangan	SMA	L	Buta Warna Parsial	PT. Bumi Konawe Minerina	Pertambangan
34	Rahmat Amin	Pertambangan	SMA	L	Buta Warna Parsial	PT. Bumi Konawe Minerina	Pertambangan
35	Taufik	Pertambangan	SMA	L	Buta Warna Parsial	PT. Bumi Konawe Minerina	Pertambangan
36	Nurrachmat Hidayat		S1	L		KSPPS	
37	Satrya Budi Entosa		SMA	L		KSPPS	
38	Herydictus Fridolin		S1	L			

Sumber: Data Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara (Data diolah: 2025)

Data pada tabel menunjukkan gambaran umum mengenai profil pekerja penyandang disabilitas yang bekerja pada berbagai sektor usaha di Sulawesi Tenggara. Secara keseluruhan terdapat 38 orang dengan ragam disabilitas yang berbeda, meliputi disabilitas fisik, tuna rungu, tuna wicara, dan buta warna parsial. Mereka tersebar pada lima sektor utama, yaitu retail, pertanian, perkebunan, menjahit, dan pertambangan. Keberagaman latar belakang pendidikan para pekerja mulai dari SD, SMP, SMA/SMK, SLB, hingga S1 menunjukkan bahwa kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak terbatas pada jenjang pendidikan tertentu. Namun demikian, pekerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung menempati posisi yang lebih teknis dan strategis, seperti *merchandise*, pelaksana, dan *assistant manager*, sedangkan lulusan SLB dan pendidikan dasar umumnya bekerja pada posisi operasional seperti *crew*, *helper*, dan penjahit.

Sektor retail, khususnya PT. Midi Utama Indonesia Tbk., merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas dengan total sepuluh pekerja. Sebagian besar bekerja sebagai *crew* dan *merchandise*, posisi yang relatif inklusif bagi pekerja dengan disabilitas fisik. Pada sektor pertanian dan perkebunan, pekerja penyandang disabilitas umumnya menempati posisi teknis seperti operator, tenaga harian, hingga *assistant manager*, yang menunjukkan adanya variasi peran berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerja. Sementara itu, sektor menjahit yang melibatkan Toko Cahaya Gorden, UD. Sentral Gorden, dan CV. Nusantara sangat dominan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas tuna rungu, dengan total lima belas pekerja. Karakteristik pekerjaan yang lebih mengandalkan keterampilan manual daripada komunikasi verbal menjadikan sektor ini sangat ramah bagi penyandang disabilitas rungu.

Sektor pertambangan juga memberikan peluang bagi penyandang disabilitas, khususnya bagi mereka yang memiliki keterbatasan buta warna parsial. Tiga pekerja yang bekerja di PT. Bumi Konawe Minerina menunjukkan bahwa perusahaan tambang tetap memberikan kesempatan selama pekerjaan tersebut tidak mengharuskan kemampuan membedakan warna secara presisi. Di sisi lain, terdapat dua pekerja pada lembaga KSPPS dengan latar belakang pendidikan SMA dan S1, meskipun data terkait ragam disabilitas dan jabatan mereka belum tercatat secara lengkap.

Secara umum, data ini menunjukkan bahwa praktik ketenagakerjaan inklusif di Sulawesi Tenggara telah berjalan pada berbagai sektor, meskipun sebagian besar pekerja penyandang disabilitas masih terserap pada pekerjaan operasional. Meski demikian, adanya pekerja difabel yang menempati posisi strategis dan teknis menunjukkan bahwa perusahaan mulai mengakui kompetensi dan kapasitas penyandang disabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa inklusi ketenagakerjaan tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban regulatif, tetapi juga sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara dan berkelanjutan.

2) *Financial* (Keuangan)

Financial yaitu pengelolaan dan alokasi anggaran secara efektif untuk mendukung program pelatihan, pendampingan, serta fasilitas kerja ramah disabilitas. Dari aspek *financial*, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara telah memiliki alokasi anggaran terkait tenaga kerja penyandang disabilitas, namun pemanfaatannya masih terbatas pada kegiatan sosialisasi kepada BUMN, BUMD, dan lintas sektoral seperti Dinas Sosial, Pendidikan, dan Kesehatan. Anggaran tersebut belum diarahkan pada program strategis seperti pelatihan, pendampingan, maupun penyediaan fasilitas kerja ramah disabilitas sehingga dukungan terhadap peningkatan akses dan kesiapan kerja penyandang disabilitas belum optimal. Bahkan pada tahun 2025, tidak tersedia anggaran khusus untuk kegiatan pelatihan akibat kebijakan efisiensi, yang berdampak pada terhambatnya penguatan kompetensi dan peluang peningkatan kemandirian tenaga kerja disabilitas di daerah.

Hal tersebut juga disampaikan oleh narasumber, bahwa, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki alokasi anggaran terkait tenaga kerja penyandang disabilitas. Akan tetapi, pemanfaatannya terbatas pada sosialisasi. Belum diarahkan pada pelatihan, pendampingan dan penyediaan fasilitas kerja ramah disabilitas. Kondisi ini sejalan dengan temuan dalam literatur mengenai pentingnya penerapan *disability-inclusive budgeting* (DIB) sebagai kerangka penganggaran yang memastikan kebutuhan penyandang disabilitas diintegrasikan secara sistematis dalam perencanaan publik. Pemerintah Indonesia melalui mekanisme anggaran inklusif sebenarnya telah mulai memasukkan isu disabilitas ke dalam berbagai program lintas sektor, sebagaimana dibahas dalam artikel *Empowering Disabled Citizens in Indonesia through Inclusive Budget Planning: Rights and Responsibilities*. Penelitian Tsaputra et al. (2024) menegaskan bahwa DIB memungkinkan partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam perencanaan dan implementasi program pemerintahan melalui prinsip prioritas, inklusi, dan partisipasi. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pendekatan berbasis hak asasi manusia hanya dapat diwujudkan melalui kolaborasi dengan Disabled Persons Organizations (DPO), ketersediaan data disabilitas nasional yang akurat, serta peningkatan kesadaran publik. Dengan demikian, penganggaran inklusif tidak hanya berfungsi

sebagai mekanisme teknokratis, tetapi juga sebagai instrumen penting untuk memperkuat pemenuhan hak, memperluas partisipasi kewarganegaraan, dan memastikan pembangunan yang benar-benar inklusif bagi penyandang disabilitas.

3) *Human Resources* (Sumber Daya Manusia)

Human Resources yaitu pengembangan kompetensi pegawai dan penyediaan tenaga pendamping yang memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan adaptif bagi tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan hasil penelitian, dari aspek *human resources*, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara masih menghadapi keterbatasan dalam pengembangan kompetensi pegawai maupun penyediaan tenaga pendamping yang mampu memberikan pelayanan adaptif bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Hingga saat ini, penguatan kapasitas internal belum berjalan optimal, di mana kegiatan yang dilaksanakan baru sebatas sosialisasi secara daring tanpa diikuti pelatihan teknis atau peningkatan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan spesifik penyandang disabilitas. Idealnya, dinas memiliki pegawai yang mampu berkomunikasi secara inklusif, termasuk penggunaan bahasa isyarat, pemahaman ragam disabilitas, serta keterampilan pendampingan kerja yang responsif terhadap kebutuhan individual. Kapasitas seperti ini penting untuk memastikan bahwa pelayanan ketenagakerjaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga aksesibel, empatik, dan adaptif bagi penyandang disabilitas.

Dalam kerangka *human resources* yang lebih luas, pengembangan kompetensi pegawai dan penyediaan tenaga pendamping merupakan elemen krusial untuk mewujudkan pelayanan ketenagakerjaan yang inklusif. Secara nasional, inisiatif seperti program *knowledge sharing* yang diselenggarakan Kementerian PANRB telah bertujuan meningkatkan sensitivitas petugas pelayanan publik terhadap kebutuhan penyandang disabilitas, termasuk kemampuan komunikasi inklusif, etika interaksi, dan pemahaman akomodasi yang layak. Regulasi juga memberikan dasar kuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 5 ayat (1) yang menegaskan bahwa tenaga pendamping ULD harus memiliki kompetensi, empati, dan kepekaan dalam mendampingi penyandang disabilitas. Namun, dalam praktiknya, rekrutmen tenaga pendamping di daerah masih belum terlaksana akibat keterbatasan anggaran dan ketiadaan mekanisme honorarium, sebagaimana diungkap Pinem et al. (2025). Keterbatasan struktural ini menyebabkan peran ULD belum dapat dijalankan secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan, rekrutmen selektif, serta pembinaan etika inklusif menjadi fondasi strategis bagi pelayanan adaptif dan profesional bagi penyandang disabilitas.

Dengan demikian, upaya penguatan sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya pelayanan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas.

4) *Information* (Informasi)

Dalam aspek *Information*, penyediaan dan penyebaran data yang akurat mengenai lowongan kerja, pelatihan, serta kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas menjadi elemen penting dalam menciptakan pelayanan yang inklusif. Berdasarkan hasil

wawancara dan observasi, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara telah memanfaatkan berbagai kanal media sosial sebagai sarana untuk menyebarkan informasi terkait pembukaan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan. Selain itu, dinas juga aktif melakukan sosialisasi melalui kegiatan *job fair* dengan menggandeng sejumlah perusahaan, sehingga penyandang disabilitas memperoleh akses informasi yang lebih luas dan terbuka terhadap peluang kerja yang tersedia. Langkah ini menjadi bagian penting dalam memperkuat transparansi informasi dan meningkatkan keterjangkauan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di daerah. Upaya ini perlu diperkuat melalui penyediaan sistem informasi yang mudah diakses, responsif, dan memanfaatkan berbagai kanal digital maupun non-digital. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan PermenPANRB Nomor 11 Tahun 2024 yang pada ayat (1) mewajibkan penyelenggara layanan publik menyediakan informasi dalam berbagai format dengan prinsip Desain Universal, termasuk teknologi dan alat bantu komunikasi bagi kelompok rentan. Selanjutnya, ayat (2) menegaskan bahwa aksesibilitas informasi harus mencakup informasi pelayanan, laman web, media sosial, aplikasi seluler, rambu dan marka, serta layanan pengaduan, sehingga memastikan penyandang disabilitas memperoleh informasi ketenagakerjaan secara setara. Dengan dukungan sistem informasi yang terintegrasi dan aksesibel, penyebaran data dapat semakin meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar kerja serta memperkuat efektivitas layanan ketenagakerjaan inklusif.

5) *External Relations* (Hubungan Eksternal)

External relations, yang diwujudkan melalui kerja sama dengan perusahaan swasta, lembaga pelatihan, dan organisasi disabilitas, merupakan strategi penting dalam memperluas jaringan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil wawancara, dari aspek *external relations*, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara hingga saat ini belum memiliki kerja sama formal yang ditandai dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) atau nota kesepahaman dengan pihak eksternal. Namun demikian, dalam upaya memperluas jaringan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, Dinas telah menjalin hubungan kemitraan fungsional dengan berbagai pihak seperti Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI), sekolah-sekolah disabilitas, perusahaan-perusahaan, serta sejumlah pemangku kepentingan lainnya. Kolaborasi ini menjadi langkah awal yang penting untuk mendorong terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif meskipun belum terinstitusionalisasi dalam bentuk perjanjian kerja sama resmi. Upaya ini sejalan dengan temuan penelitian Saragih et al. (2024) yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai membuka rekrutmen bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai bagian dari implementasi *external relations* antara pemerintah dan sektor swasta. Namun sebagian besar perusahaan masih belum memenuhi ketentuan persentase minimal pekerja disabilitas serta belum optimal dalam penyediaan akomodasi layak, modifikasi lingkungan kerja, maupun strategi retensi pegawai disabilitas yang terdokumentasi secara sistematis. Melengkapi temuan tersebut, riset Halimah (2025) pada Kelompok Kresna Patra mengungkap bahwa kemitraan lintas actor melibatkan organisasi disabilitas, perusahaan garmen, dan lembaga pelatihan dapat menciptakan ekosistem ketenagakerjaan inklusif melalui identifikasi kebutuhan, inovasi sosial seperti kewirausahaan menjahit, serta pelembagaan proses rekrutmen dan pelatihan yang berbasis inklusi. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan kapasitas kewirausahaan penyandang disabilitas, tetapi juga mendorong perubahan sosial melalui

penguatan sistem rekrutmen inklusif, pembentukan pusat pembelajaran inklusi, dan kehadiran figur *local heroes* yang memperluas dampak keberlanjutan program. Berbagai temuan tersebut menegaskan bahwa *external relations* merupakan pendekatan strategis dan efektif bagi pemerintah untuk mewujudkan layanan ketenagakerjaan yang responsif dan inklusif, sehingga penyandang disabilitas memperoleh akses kerja yang lebih luas dan berkelanjutan.

Dengan demikian, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara diharapkan mampu membangun kerja sama formal melalui penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan perusahaan swasta, lembaga pelatihan, organisasi penyandang disabilitas, serta institusi pendidikan guna memperluas jaringan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, dinas juga perlu mengembangkan kolaborasi lintas aktor secara lebih sistematis, seperti mendorong perusahaan untuk memenuhi kuota pekerja disabilitas, menyediakan akomodasi kerja yang layak, serta mengintegrasikan program pelatihan dan pendampingan kerja yang berbasis inklusi. Dengan langkah tersebut, diharapkan terbentuk ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan, sehingga akses kerja bagi penyandang disabilitas dapat semakin luas dan terjamin.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam memberikan pelayanan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas belum sepenuhnya optimal karena masih menghadapi berbagai kendala pada aspek kebijakan, anggaran, kapasitas sumber daya manusia, sistem informasi, serta hubungan eksternal. Pada aspek *Policy Analysis*, dinas telah memiliki landasan hukum yang kuat berupa regulasi nasional maupun daerah yang menjamin hak penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja. Namun implementasinya masih terbatas dan belum sepenuhnya didukung sistem monitoring yang komprehensif. Pada aspek *Financial*, alokasi anggaran bagi program ketenagakerjaan disabilitas masih minim dan belum diarahkan pada program strategis seperti pelatihan, pendampingan, dan penyediaan fasilitas kerja inklusif, sehingga menghambat peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja penyandang disabilitas. Pada aspek *Human Resources*, kapasitas pegawai dalam memberikan layanan adaptif masih rendah karena belum tersedianya pelatihan teknis maupun tenaga pendamping yang kompeten sesuai ketentuan Unit Layanan Disabilitas (ULD). Pada aspek *Information*, penyebaran informasi ketenagakerjaan telah dilakukan melalui media sosial dan job fair, namun belum didukung sistem informasi yang terintegrasi, aksesibel, dan sesuai prinsip Desain Universal sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 11 Tahun 2024. Sementara itu, pada aspek *External Relations*, dinas telah menjalin kemitraan fungsional dengan organisasi disabilitas, sekolah khusus, dan perusahaan, tetapi belum memiliki kerja sama formal seperti MoU yang diperlukan untuk membangun ekosistem ketenagakerjaan inklusif secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat upaya positif dan sejumlah praktik inklusif yang telah berjalan, implementasi strategi pelayanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Sulawesi Tenggara masih bersifat parsial dan memerlukan penguatan pada berbagai aspek. Tanpa dukungan anggaran, SDM, sistem informasi, dan kemitraan yang kuat, upaya mewujudkan layanan ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berkeadilan bagi penyandang disabilitas belum dapat dicapai secara

optimal. Oleh karena itu, perlunya peningkatan pelayanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Provinsi Sulawesi Tenggara dengan pendekatan terpadu yang tidak hanya bertumpu pada regulasi, tetapi juga pada dukungan anggaran, penguatan kapasitas SDM, sistem informasi yang inklusif, serta kemitraan strategis dengan berbagai pemangku kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berita, Catatan, Ujdih Bpk, Perwakilan Provinsi, et al. (2024). *Disnaker Sulawesi Tenggara Latih Keterampilan 16 Disabilitas*. (Diakses 11 November 2025).
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Hafid, M., Hijriani., Bariun., L. O., (2025). Langkah-Langkah Perlindungan Hukum atas Hak Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan. *Journal Sultra Research of Law Vol 7 No 1 Tahun 2025 – Hal 91-100*
- Halimah, I. N., (2025). Peran Institusi Sosial dalam Peningkatan Akses Keterampilan dan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas: Studi Kasus Kelompok Kresna Patra Boyolali. *Journal of Social Development Studies*, Volume 6.
- Harsiwie, I. P., & Ardhana, N. R. (2024). Indonesia Employment In 2023: Labor force conditions and policy developments in the early stages of the demographic bonus. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1).
- Karjono, K., Karmanis, K., & Kusumawati, E. D. (2022). Strategi Peningkatan Pelayanan Publik Antarmoda Transportasi Dengan Konsep Good Governance Dalam Mendukung Program Tol Laut. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 24(2), 154-165.
- Kesempatan, Meningkatkan, Kerja Bagi, Penyandang Disabilitas, et al. (2023). *Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam*. 12 (3). www.publikasi.unitri.ac.id.
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(3), 291-403.
- Nofiani, N. S., Kasnawi, M. T., & Hasbi, H. (2022). Penyandang Disabilitas dalam Pasar Tenaga Kerja: Realita dan Harapan. *Sosio Informa*, 8(1).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan.
- [Peraturan Pemerintah \(PP\) Nomor 60 Tahun 2020](#) tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Pinem, E. E. P., & Nasution, M. A. (2025). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif: Studi pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Journal Of Administrative And Social Science*, 6(1), 317-333.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77-84.
- Rasmin., (2024). Strategi Pemerintah dalam Menangani Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan di Kota Kendari. *Journal Publicuho*. Volume 7 Number 4. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.591>.
- Saragih, E. P. F., Darwis, R. S., (2024). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia dalam Menciptakan Tempat Kerja Inklusif Tenaga Kerja Disabilitas. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol. 5 No. 3.

Rasmin & Marfuah Hafid: Strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam Memberikan Pelayanan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

- Simarmata, N. Y., & Sutrisno, E. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Prinsip Good Governance di Kantor Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*.
- Sukmawati. N., (2021). Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas. *Media of Law and Sharia*, Vol.2, No. 4, 383-399.
- Tsaputra, A., & Pollard, E. (2024). Empowering Disabled Citizens in Indonesia through Inclusive Budget Planning: Rights and Responsibilities. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 11(1), 1-20.