

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Letak Geografis dan Administrasi Kabupaten Boyolali

Kabupaten Boyolali merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki posisi strategis dalam struktur kewilayahan regional. Kabupaten Boyolali memiliki pedoman visi dan misi pembangunan Kabupaten Boyolali. Visi Kabupaten Boyolali adalah “Terwujudnya Perubahan Boyolali yang Maju, Nyaman Dihuni, Berdaya Saing, dan Ramah Investasi Menuju Indonesia Emas 2045”. Kemudian untuk meneruskan visi tersebut maka Kabupaten Boyolali memiliki misi:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul, Sehat, Cerdas dan Berjiwa Pancasila.
2. Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur Guna Pertumbuhan Ekonomi dan Pengembangan Wilayah.
3. Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Daerah yang Inklusif, Berbasis Potensi Unggulan dan Berorientasi pada Ekonomi Kerakyatan.
4. Mewujudkan Pemerintahan Demokratis, dengan Didukung Aparatur Profesional, Berintegritas, Responsif, dan Inovatif.
5. Mewujudkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berwawasan Lingkungan.

Secara geografis, Boyolali terletak pada koordinat 110°22'–110°50' Bujur Timur dan 7°7'–7°36' Lintang Selatan, dengan wilayah yang membentang seluas 109.661,32 hektare. Topografi Kabupaten Boyolali didominasi oleh dataran tinggi dan lereng pegunungan, terutama karena wilayah ini berada pada kawasan kaki Gunung Merapi dan Gunung Merbabu. Kondisi geografis tersebut menjadikan

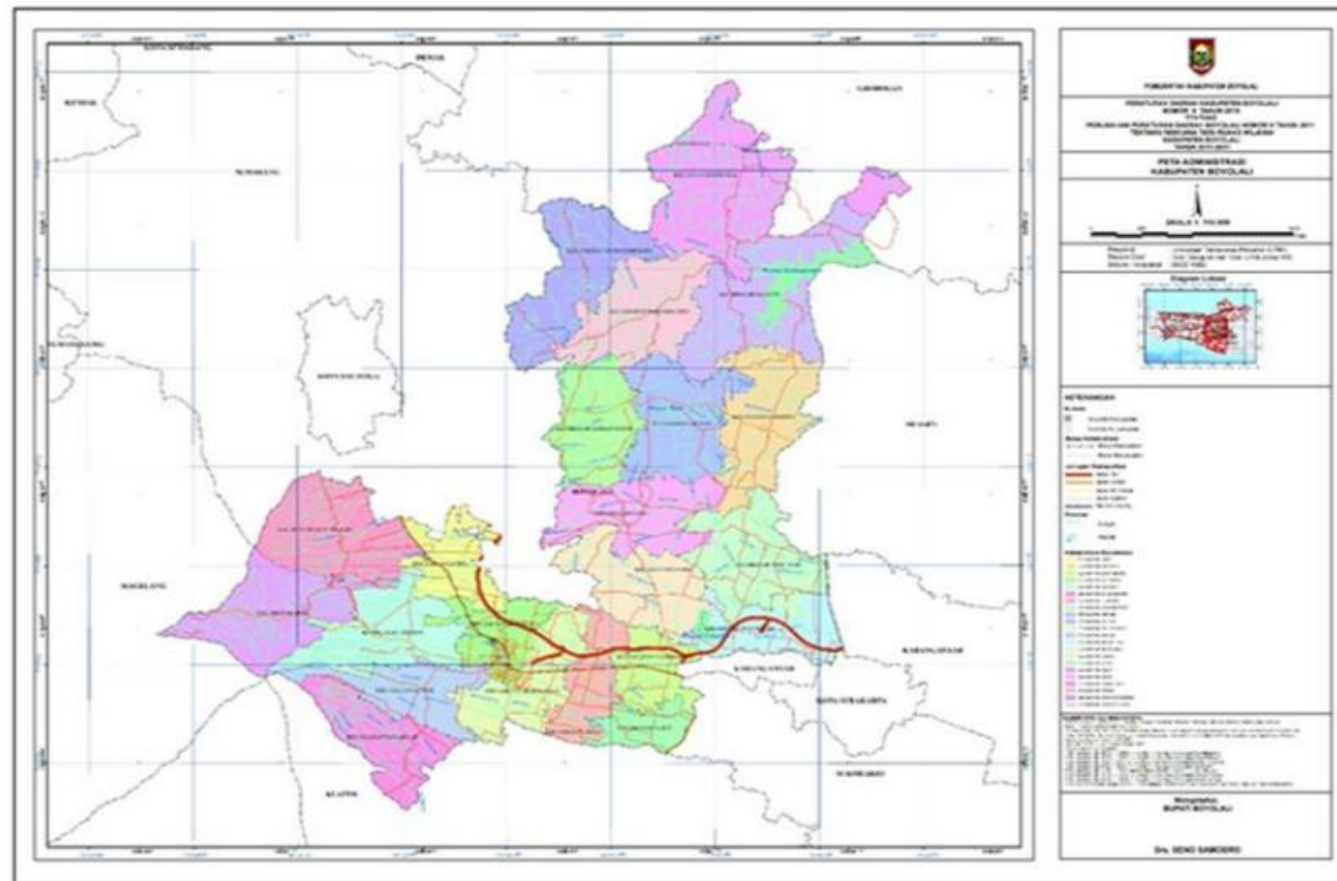
Boyolali memiliki karakter agraris sekaligus potensi peternakan dan pariwisata alam yang berkembang.

Secara administratif, wilayah Kabupaten Boyolali terbagi ke dalam 22 (dua puluh dua) wilayah administrasi kecamatan yang terdiri dari 261 (dua ratus enam puluh satu) desa dan 6 (enam) kelurahan. Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut:

- 1) sebelah utara: Kabupaten Grobogan, Kabupaten Semarang;
- 2) sebelah selatan: Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Klaten, Kabupaten Surakarta;
- 3) sebelah barat: Kabupaten Semarang, Kabupaten Magelang; dan
- 4) Sebelah Timur: Kabupaten Sragen, Kabupaten Karanganyar.

Dari 22 (dua puluh dua) kecamatan yang ada di Kabupaten Boyolali, Kecamatan Juwangi merupakan kecamatan yang memiliki wilayah paling luas, yaitu 96,13 km². Sementara Kecamatan Sawit merupakan kecamatan yang memiliki luas wilayah paling kecil, yaitu 18,71 km². Jumlah desa/kelurahan di Kabupaten Boyolali adalah 267 (dua ratus enam puluh tujuh) desa/kelurahan, kecamatan dengan jumlah desa terbanyak adalah Kecamatan Sambi, Kecamatan Karanggede, dan Kecamatan Andong dengan jumlah desa masing-masing 16 (enam belas). Kecamatan Boyolali merupakan kecamatan dengan jumlah desa paling sedikit yaitu 3 (tiga) kelurahan dan 6 (enam) desa.

Gambar 2. 1 Peta Administrasi Kabupaten Boyolali



Sumber: RPJMD Kabupaten Boyolali Tahun 2025-2029

2.2 Kondisi Demografi

Penduduk merupakan unsur fundamental dalam pembangunan daerah, sebab jumlah, komposisi, dan distribusinya memengaruhi dinamika sosial-ekonomi serta arah kebijakan pemerintahan. Kabupaten Boyolali menunjukkan perkembangan jumlah penduduk yang meningkat secara konsisten dalam lima tahun terakhir.

Tabel 2. 1 Data Kependudukan Kabupaten Boyolali Tahun 2020-2024

URAIAN	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Penduduk	1.062.713	1.070.247	1.079.952	1.090.131	1.099.850
Laju pertumbuhan penduduk	1,29	0,95	0,92	0,95	0,94
Presentase penduduk terhadap jawa tengah	2,91%	2,91%	2,92%	2,90%	2,90%
Kepadatan penduduk	1.047	1.061	1.070,52	994,09	1.012,95
Rasio jenis kelamin	101,3	101,2	101,0	101,0	100,88
Capaian identitas kependudukan digital	NA	NA	1,95	16.000	50,70
Capaian penerbitan akta kematian	8,219	8,739	10,856	19,670	21,558
Capaian akta perkawinan	262,955	320,097	320,202	320,302	320,429
Capaian kartu keluarga	361,967	369,810	374,624	376,393	378,582

Sumber: RPJMD Kabupaten Boyolali Tahun 2025-2029

Berdasarkan data kependudukan Kabupaten Boyolali, pada tahun 2024 penduduk Kabupaten Boyolali sebanyak 1.099.850 (satu juta sembilan puluh sembilan ribu delapan ratus lima puluh) jiwa hal tersebut meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2020 dengan penduduk sebanyak 1.062.713 (satu juta enam puluh dua ribu tujuh ratus tiga belas) jiwa. Laju pertumbuhan penduduk di Kabupaten Boyolali pada tahun 2024 sebesar 0,94%. Laju pertumbuhan penduduk tahunan menggambarkan tingkat rata-rata peningkatan jumlah penduduk setiap tahun dalam periode tertentu, yang dihitung sebagai presentase dari jumlah penduduk awal. Pada dasarnya laju pertumbuhan penduduk merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah karena dengan meningkatnya jumlah penduduk

akan diiringi dengan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Oleh karena itu, pemerintah sebagai pengambil kebijakan harus turut aktif dalam pengendalian penduduk agar tercipta pembangunan yang seimbang dan berkelanjutan.

Tabel 2. 2 Data Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali Tahun 2024

Kategori	Jumlah (jiwa)
Jumlah Penduduk	1.099.850
Angkatan Kerja	648.079
- Bekerja	627.610
- Pengangguran Terbuka	20.469
Bukan Angkatan Kerja	213.120
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,16%
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,84%

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Berdasarkan data ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tahun 2024, jumlah penduduk tercatat sebanyak 1.099.850. Penduduk Usia Kerja tercatat berjumlah sekitar 861,20 ribu orang. Penduduk usia kerja diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Berdasarkan jenis kegiatannya, angkatan kerja meliputi kegiatan bekerja dan pengangguran, sedangkan bukan angkatan kerja mencakup kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga, dan kegiatan lainnya.

Dari jumlah penduduk usia kerja tersebut, sebanyak 648.079 jiwa atau sekitar 56% tergolong sebagai angkatan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 213.120 jiwa termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja, seperti pelajar, ibu rumah tangga, dan lansia. Dalam angkatan kerja, sebanyak 627.610 orang telah bekerja, sementara 20.469 lainnya masih menganggur, menghasilkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 3,16%. Tingkat pengangguran terbuka (TPT), yang dihitung berdasarkan perbandingan antara jumlah pengangguran terbuka dengan jumlah

angkatan kerja, dinyatakan dalam persen, menunjukkan seberapa besar penawaran kerja yang tidak dapat diserap dalam pasar kerja Kabupaten Boyolali. Tingkat TPT yang rendah menunjukkan daya serap tenaga kerja yang rendah.

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sebuah wilayah diukur sebagai persentase jumlah penduduk yang bekerja terhadap jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja. TKK menunjukkan besarnya penduduk usia kerja yang bekerja atau sementara tidak bekerja. "Lapangan kerja yang masih terbuka" dan "kesempatan kerja" tidak sama. TKK Kabupaten Boyolali pada 2024 sebesar 96,84 persen, berarti bahwa dari 100 orang angkatan kerja sekitar 96 hingga 97 orang mempunyai kegiatan bekerja atau sementara tidak bekerja selama seminggu yang lalu.

Human capital sangat penting bagi ekonomi, terutama di bidang pendidikan, karena permintaan tenaga kerja yang tinggi untuk pekerja yang memiliki tingkat keterampilan tertentu. Hasil penelitian Sugiharso dan Suahasil (2004) menunjukkan bahwa dampak pendidikan meningkatkan penghasilan dan pekerja yang tidak terdidik berpengaruh secara signifikan terhadap penghasilan pekerja. Ini terjadi meskipun penghasilan pekerja dikontrol dengan usia, jenis kelamin, jam kerja, dan faktor lain.

Tabel 2. 3 Presentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Boyolali, Agustus 2024

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
<= SD	33,11	36,56	34,62
SMP	22,78	19,52	21,36
SMA Umum	12,95	15,05	13,87
SMA Kejuruan	23,71	15,15	19,96
Diploma I/II/III	2,11	4,35	3,09
Strata I/II/III	5,34	9,36	7,10
	100,00	100,00	100,00

Sumber: Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali 2024

Ditinjau dari pendidikan tertinggi yang ditamatkan, penduduk yang bekerja di Kabupaten Boyolali mayoritas mempunyai latar belakang pendidikan maksimal SD, tercatat sebesar 34,62 persen. Hal tersebut tertera pada Tabel 2.4. Selain itu, dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa untuk setingkat Pendidikan tinggi (Diploma dan Sarjana) masih merupakan bagian terkecil dari penduduk bekerja, yakni masing-masing sebesar 3,09 persen dan 7,1 persen. Kondisi ini memperlihatkan perlunya peningkatan kapasitas dan keterampilan agar dapat memperluas peluang kerja yang lebih layak, termasuk bagi penyandang disabilitas.

2.3 Gambaran umum Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

2.3.1 Maksud dan Tujuan

Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja atau Diskopnaker mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, dan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Diskopnaker melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, dan bidang tenaga kerja sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan kebijakan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, dan bidang tenaga kerja sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang koperasi, usaha mikro, pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan administrasi bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, dan bidang tenaga kerja sesuai dengan lingkup tugasnya; dan

- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tugas dan fungsinya.

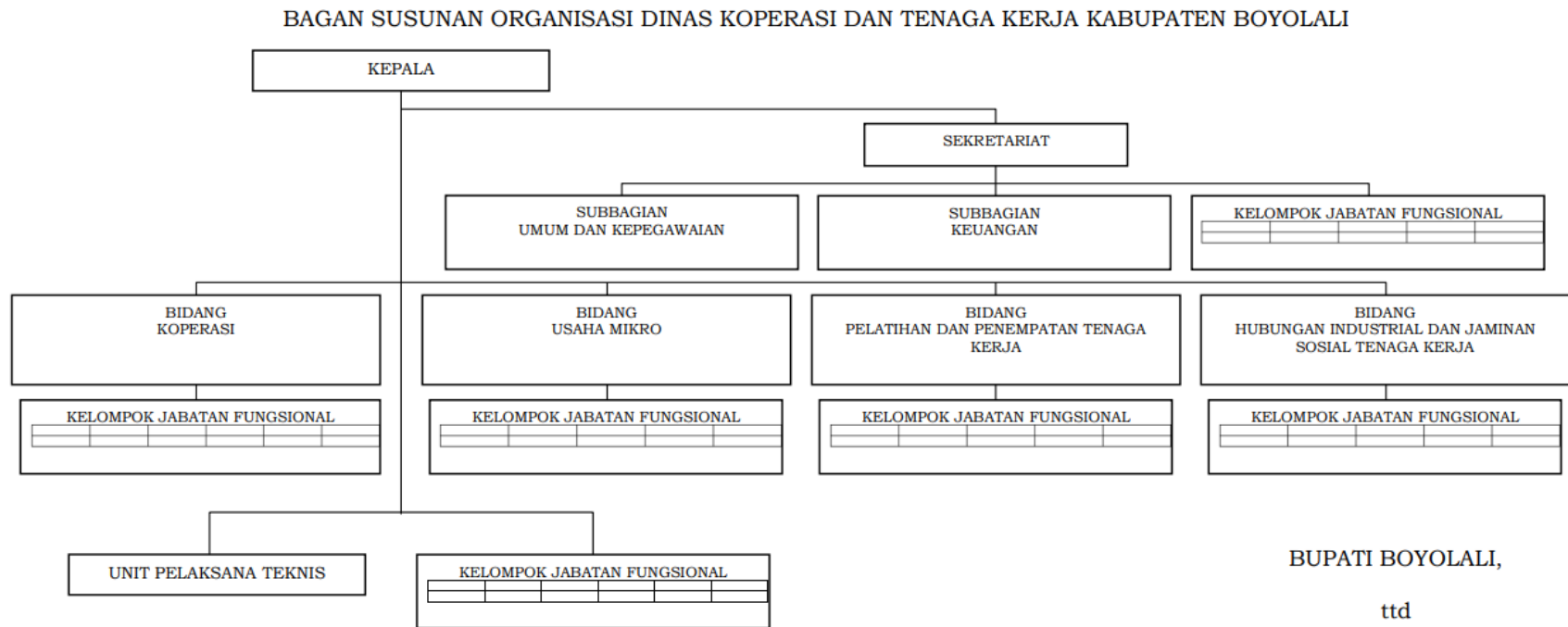
2.3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk pada tata letak serta hubungan antar bagian dan posisi dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang berfungsi untuk mendukung kelancaran operasional guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya struktur organisasi, pemisahan pekerjaan antar kegiatan menjadi lebih terperinci, serta jelas bagaimana interaksi dan batasan antara berbagai aktivitas dan fungsi diatur. Sebuah struktur organisasi yang efektif akan menunjukkan siapa yang memiliki kewenangan dan siapa yang harus melapor kepada siapa, yang pada gilirannya memastikan adanya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Susunan Organisasi Diskopnaker terdiri dari:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2. Subbagian Keuangan.
- c. Bidang Koperasi;
- d. Bidang Usaha Mikro;
- e. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- g. UPT; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BOYOLALI
NOMOR 15 TAHUN 2024
TENTANG
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA
PADA DINAS KOPERASI DAN TENAGA
KERJA KABUPATEN BOYOLALI



BUPATI BOYOLALI,
ttd
MOHAMMAD SAID HIDAYAT

Sumber: Peraturan Bupati Boyolali Nomor 15 Tahun 2024

2.3.3 Tugas dan Fungsi Masing-Masing Struktur

a. Kepala

Kepala Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali memiliki peran strategis sebagai pimpinan tertinggi yang mengoordinasikan seluruh kegiatan dan pelaksanaan tugas di lingkungan dinas. Kepala Dinas bertanggung jawab memimpin, merumuskan, serta menetapkan kebijakan teknis dalam urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha mikro, dan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala Dinas juga melakukan pengendalian, evaluasi, serta pelaporan terhadap kinerja dinas untuk menjamin tercapainya target pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan koperasi.

b. Bidang Koperasi;

Bidang Koperasi bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan koperasi di Kabupaten Boyolali. Bidang ini berperan dalam mengarahkan, mengawasi, serta memfasilitasi pengembangan kelembagaan, badan hukum, dan usaha koperasi agar berjalan sesuai dengan prinsip dan ketentuan perkoperasian.

c. Bidang Usaha Mikro;

Bidang Usaha Mikro berfungsi melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaku usaha mikro, termasuk fasilitasi promosi, kemitraan, serta pembiayaan usaha. Bidang ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui penguatan kelembagaan usaha mikro serta peningkatan akses terhadap permodalan dan pasar.

d. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas kesempatan kerja. Bidang ini bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, pengelolaan informasi pasar kerja, serta pembinaan lembaga pelatihan kerja. Selain itu, bidang ini juga mengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang memberikan pelayanan khusus bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan akses pelatihan dan kesempatan kerja. Bidang ini juga melaksanakan berbagai program seperti pemagangan, padat karya, dan kewirausahaan tenaga kerja mandiri untuk mendorong kemandirian masyarakat. Melalui fungsi-fungsi tersebut, bidang ini berperan langsung dalam menghubungkan dunia pendidikan, pelatihan, dan industri tenaga kerja di daerah.

Bidang ini merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas penyandang disabilitas. Melalui ULD, bidang ini memberikan pelatihan, bimbingan, dan penempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar mampu berdaya saing di pasar tenaga kerja. Selain itu, bidang ini berperan dalam menjembatani komunikasi antara perusahaan dan penyandang disabilitas melalui layanan konseling kerja dan pendampingan selama proses penempatan. Dengan demikian, bidang ini menjadi instrumen utama dalam mewujudkan Boyolali yang lebih inklusif dalam bidang ketenagakerjaan.

e. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja,

pengusaha, dan pemerintah daerah. Bidang ini melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi di bidang hubungan industrial, penerapan norma ketenagakerjaan, serta pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja. Tugasnya mencakup pembinaan lembaga ketenagakerjaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pengawasan terhadap penerapan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, bidang ini juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui pembinaan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan.

f. UPT; dan

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja merupakan unsur pelaksana teknis operasional di bawah Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja yang memiliki tugas utama dalam penyelenggaraan pelatihan kerja di berbagai bidang seperti industri, pertanian, tata niaga, dan aneka kejuruan. UPT dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. UPT ini berperan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan uji kompetensi, pemeliharaan serta pengembangan fasilitas pelatihan, serta menjalin kerja sama dengan lembaga dan instansi terkait dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui UPT Balai Latihan Kerja ini, pemerintah daerah berupaya menyiapkan tenaga kerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

2.3.4 Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan

Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan merupakan fasilitas pemerintah daerah yang menyediakan layanan khusus bagi penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Fungsi utama ULD meliputi:

- a. merencanakan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
- b. memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
- c. menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas;
- d. menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas; dan
- e. mengoordinasikan ULD Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.

ULD Ketenagakerjaan berfungsi sebagai lembaga pendamping bagi perusahaan dalam rekrutmen dan penempatan kerja penyandang disabilitas, serta dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja disabilitas. ULD Ketenagakerjaan menjadi institusi strategis dalam mendukung implementasi ketentuan kuota perekrutan penyandang disabilitas serta meningkatkan peluang kerja yang inklusif di Kabupaten Boyolali.

2.4 Penyandang Disabilitas

Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik selama waktu yang lama yang dapat

menghalangi mereka dari berpartisipasi secara efektif dan penuh dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Secara nasional, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk memberikan pelatihan kerja, memperluas kesempatan kerja, memberikan bantuan pendampingan, dan memastikan tersedianya perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini juga menetapkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi serta berhak atas akomodasi yang layak di tempat kerja.

Pada tingkat daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas menjadi landasan hukum utama yang mengatur pelaksanaan ketenagakerjaan inklusif di wilayah Boyolali. Pasal 43 Perda tersebut menetapkan bahwa Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas. Untuk memastikan kepatuhan, Perda ini juga mengatur sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban dimaksud, yaitu berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, dan pembekuan izin usaha.

Lebih lanjut, pelaksanaan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di daerah diperkuat melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini menetapkan tugas dan kewenangan ULD dalam memfasilitasi pelatihan serta penempatan kerja, menghubungkan perusahaan dengan penyandang disabilitas,

menyediakan pendampingan, asesmen, serta konseling kerja, serta mendorong implementasi kebijakan kuota ketenagakerjaan inklusif di perusahaan. Dengan demikian, ULD berperan sebagai instrumen strategis dalam memastikan implementasi Perda berjalan efektif sekaligus menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan di Kabupaten Boyolali.

Tabel 2. 4 Jumlah Penyandang Disabilitas di Kabupaten Boyolali (jiwa) Tahun 2021-2023

<i>Tahun</i>	<i>Jumlah Penyandang Disabilitas (jiwa)</i>
2021	1.613
2022	6.828
2023	4.806

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Data penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali menunjukkan fluktuasi signifikan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021 tercatat 1.613 jiwa, meningkat menjadi 6.828 jiwa pada tahun 2022, sebelum menurun menjadi 4.806 jiwa pada tahun 2023.

Tabel 2. 5 Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Tkpd) Di Perusahaan Kabupaten Boyolali Berdasarkan Laporan Bulanan Perusahaan Per Juni 2025

NO	NAMA PERUSAHAAN	SEKTOR USAHA	Total Tenaga Kerja (orang)	Total Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (orang)	Persen
1	PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk (ALFAMIDI)	Perdagangan Besar dan Hotel	1784	26	1%
2	PT. TUN HONG GARMENT INDONESIA	Industri Pengolahan	1069	11	1%
3	PT. HANIL INDONESIA	Industri Pengolahan	1577	15	1%
4	PT. ANDALAN MANDIRI BUSANA 2 BOYOLALI	Industri Pengolahan	1519	7	0%
5	PT. Eco Smart Garment Indonesia Sambi	Industri Pengolahan	4250	40	1%
6	PT Cartini Lingerie Indonesia	Industri Pengolahan	1511	17	1%
7	PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE IV	Perdagangan Besar dan Hotel	326	3	1%

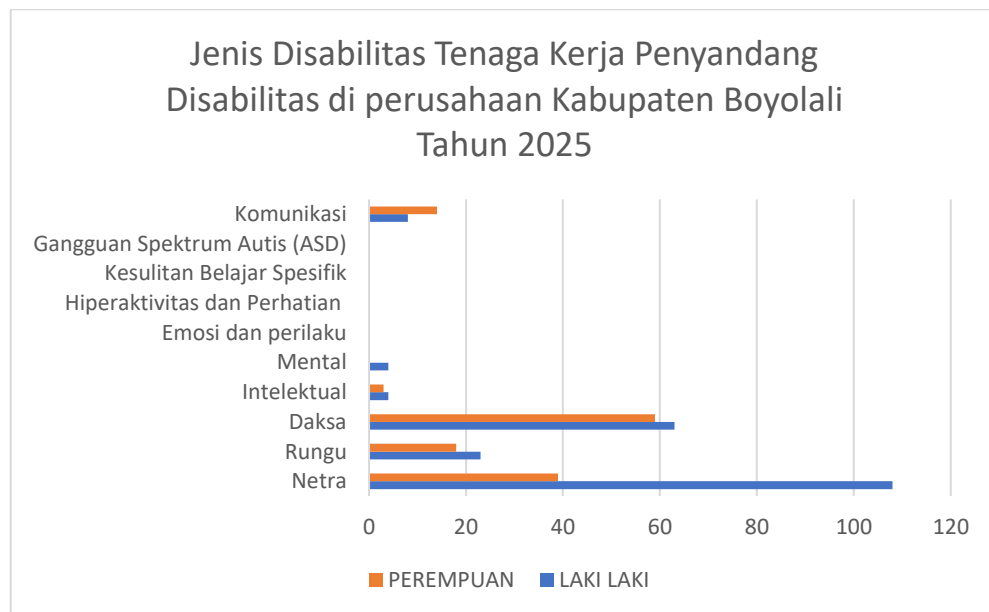
8	PT JSCORP BOYOLALI INDONEISA	Industri Pengolahan	8571	77	1%
9	PT Prima Sejati Sejahtera	Industri Pengolahan	6527	78	1%
10	PT HANSOLL INDO JAVA	Industri Pengolahan	3526	37	1%
11	PT. Pan Brothers Tbk Boyolali	Industri Pengolahan	2966	32	1%
12	PT. Eco Smart Garment Indoensia (Klego)	Kegiatan yang Belum Jelas Batasannya	3543	48	1%
13	PT.Diamondfit Garment Indonesia	Industri Pengolahan	1057	6	1%
14	PT. Prima Cosmic Screen Graphics	Industri Pengolahan	82	1	1%
15	PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA	Industri Pengolahan	1380	17	1%
16	Frontone Budget hotel Boyolali	Perdagangan Besar dan Hotel	19	0	0%
17	RSUD WARAS WIRIS KABUPATEN BOYOLALI	Jasa Kemasyarakatan	305	0	0%
18	PT. Pertamina Patra Niaga FT Boyolali	Pertambangan dan Penggalian	146	2	1%
19	PT NOVA INDONESIA	Industri Pengolahan	205	1	0%
20	PT. SO GOOD FOOD unit UHT	Industri Pengolahan	532	0	0%
21	RSUD SIMO Kabupaten Boyolali	Jasa Kemasyarakatan	294	0	0%
22	CV Adria Living	Perdagangan Besar dan Hotel	25	0	0%
23	PT. SWA 2 Boyolali	Industri Pengolahan	2294	0	0%
24	PT ADETEX SPUN BOYOLALI	Industri Pengolahan	690	9	1%
25	PT Pearland	Industri Pengolahan	585	11	2%
26	PT KAE Jaya Garmino	Industri Pengolahan	85	0	0%
27	PT Sriwahana Adityakarta Tbk	Industri Pengolahan	224	2	1%
			45092	440	

Sumber: ULD Kabupaten Boyolali, Diolah peneliti (2025)

Jika dicermati lebih mendalam, Pada tabel 2.5, pola penyerapan penyandang disabilitas di Boyolali menunjukkan ketimpangan antar perusahaan. Beberapa perusahaan besar seperti PT Prima Sejati Sejahtera (78 pekerja disabilitas), PT JSCorp Boyolali Indonesia (77 pekerja disabilitas), serta PT Eco Smart Garment Indonesia (88 pekerja disabilitas dari dua lokasi) telah menunjukkan komitmen yang

kuat terhadap praktik ketenagakerjaan inklusif. Namun, terdapat pula perusahaan besar lainnya sebesar 33% yang sama sekali belum menyerap penyandang disabilitas, meskipun memiliki jumlah tenaga kerja yang besar. Hal ini menandakan bahwa kesadaran dan kesiapan perusahaan dalam mengakomodasi pekerja penyandang disabilitas masih bervariasi.

Tabel 2. 6 Jenis Disabilitas Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di perusahaan Kabupaten Boyolali Tahun 2025



Sumber: Data primer (Diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 2.6 di atas, menunjukkan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas didominasi oleh laki-laki dengan jenis disabilitas terbanyak, yaitu netra, daksa, rungu.

Rendahnya tingkat penyerapan penyandang disabilitas tidak terlepas dari sejumlah faktor, seperti keterbatasan kompetensi dan pendidikan, stigma dan persepsi negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas, minimnya fasilitas aksesibilitas di tempat kerja, hingga kurangnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap implementasi Perda. Di sisi lain, perusahaan yang mampu merekrut

penyandang disabilitas pada umumnya memiliki dukungan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif, fasilitas kerja yang lebih memadai, serta keterhubungan yang baik dengan Unit Layanan Disabilitas (ULD) dalam proses rekrutmen dan pendampingan.

Dalam konteks ini, kehadiran Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan di bawah Dinas Koperasi dan Ketenagakerjaan menjadi sangat penting. ULD berfungsi sebagai fasilitator yang menghubungkan penyandang disabilitas dengan dunia kerja melalui pelatihan vokasional, asesmen kompetensi, konseling kerja, pendampingan penempatan, serta advokasi terhadap perusahaan. ULD juga berperan mendorong implementasi Perda melalui sosialisasi, peningkatan kesadaran perusahaan, dan penguatan koordinasi lintas sektor. Oleh karena itu, keberadaan ULD menjadi instrumen kunci dalam mendorong penyerapan tenaga kerja disabilitas yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, gambaran ini menunjukkan bahwa meskipun Kabupaten Boyolali telah memiliki landasan hukum yang kuat dan terdapat beberapa praktik baik dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas, namun implementasinya masih belum merata. Kondisi ini menjadi alasan penting bagi penelitian mengenai pengembangan kapasitas penyandang disabilitas, khususnya dalam memahami bagaimana kebijakan, institusi seperti ULD, dan aktor perusahaan berperan dalam membuka akses pasar kerja yang inklusif.