

**REKONSTRUKSI KEBIJAKAN NEGARA DALAM PERLINDUNGAN DAN PEMENUHAN HAK KERJA
PENYANDANG DISABILITAS****Zulkifli Ismail¹, Zakia Syarika Zulkifli²**

Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Fakultas Hukum, Universitas Pancasila

Email: zulkifli.ismail@dsn.ubharajaya.ac.id ; zakiasyarika0323297@univpancasila.ac.id**ABSTRAK**

Penyandang disabilitas merupakan kelompok yang secara historis menghadapi hambatan struktural dalam mengakses lapangan pekerjaan yang layak. Penelitian ini mengkaji rekonstruksi kebijakan negara yang dibutuhkan guna memperkuat perlindungan dan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di Indonesia. Permasalahan yang diteliti mencakup dua aspek pokok: pertama, sejauhmana efektivitas implementasi kebijakan kuota kerja penyandang disabilitas yang diatur peraturan perundang-undangan berlaku; dan kedua, bagaimana rekonstruksi kebijakan negara yang ideal guna memperkuat perlindungan dan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kuota kerja belum berjalan optimal akibat lemahnya mekanisme sanksi, minimnya aksesibilitas lingkungan kerja, serta rendahnya kesadaran pelaku usaha. Rekonstruksi kebijakan yang diperlukan meliputi penguatan mekanisme penegakan hukum, reformulasi sistem insentif bagi perusahaan yang memenuhi kuota, serta integrasi prinsip akomodasi yang layak ke seluruh regulasi ketenagakerjaan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa rekonstruksi kebijakan bersifat komprehensif dan sistemik mutlak diperlukan agar hak kerja penyandang disabilitas tidak sekadar normatif, melainkan benar-benar terwujud secara substantif.

Kata Kunci: penyandang disabilitas; hak kerja; kebijakan kuota; rekonstruksi kebijakan; perlindungan hukum.

ABSTRACT

Persons with disabilities have historically faced structural barriers in accessing decent employment. This study examines the reconstruction of state policies needed to strengthen the protection and fulfillment of the right to work for persons with disabilities in Indonesia. Two main issues are addressed: first, the extent to which the implementation of employment quota policies for persons with disabilities under existing legislation is effective; and second, how an ideal state policy reconstruction should be formulated to strengthen the protection and fulfillment of the right to work for persons with disabilities. A normative legal research method is employed, utilizing statutory, conceptual, and comparative approaches. The findings indicate that employment quota policy implementation remains suboptimal due to weak sanction mechanisms, inadequate workplace accessibility, and low awareness among

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

employers. Policy reconstruction requires strengthening law enforcement mechanisms, reformulating incentive systems for quota-compliant companies, and integrating the principle of reasonable accommodation throughout labor regulations. This study concludes that comprehensive and systemic policy reconstruction is indispensable to ensure that the right to work for persons with disabilities is not merely normative but substantively realized.

Keywords: *persons with disabilities; right to work; quota policy; policy reconstruction; legal protection.*

A. PENDAHULUAN

Secara global, penyandang disabilitas merupakan kelompok yang mencakup lebih dari satu miliar jiwa atau sekitar 15 persen dari populasi dunia. *World Health Organization* menyatakan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas hidup di negara berkembang dan menghadapi berbagai hambatan sistemik yang membatasi partisipasi penuh mereka di seluruh sektor kehidupan, termasuk bidang ketenagakerjaan.¹ Hambatan tersebut tidak semata bersifat fisik, melainkan juga struktural, sosial, dan normatif, mencakup diskriminasi dalam rekrutmen, ketidakterediaan akomodasi yang layak, serta minimnya regulasi yang berpihak pada kelompok rentan ini.

Pada tataran internasional, hak kerja penyandang disabilitas mendapat pengakuan eksplisit melalui *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang diadopsi Perserikatan Bangsa-Bangsa. Konvensi tersebut menegaskan bahwa setiap negara pihak wajib mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan warga negara lainnya, termasuk hak mendapatkan penghidupan melalui pekerjaan yang dipilih secara bebas di pasar kerja terbuka, inklusif, dan aksesibel.² *International Labour Organization* turut menegaskan bahwa inklusi penyandang disabilitas di tempat kerja bukan sekadar kewajiban moral, melainkan investasi strategis yang memberi manfaat ekonomi nyata bagi perusahaan dan masyarakat luas.³

Indonesia, sebagai negara yang telah meratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, memiliki kewajiban hukum mengikat untuk memastikan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Pijakan normatif domestik semakin diperkuat dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengamankan kuota kerja sebesar satu persen bagi instansi pemerintah dan dua persen bagi perusahaan swasta.⁴ Sebagai turunan teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan memberikan landasan operasional bagi penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan yang inklusif dan aksesibel bagi penyandang disabilitas.⁵

Kendati kerangka normatif tersebut telah tersedia, kesenjangan antara teks hukum dan realitas implementasi masih sangat mencolok. Penelitian yang dilakukan Nurherawati dan Cahyono menunjukkan bahwa tingkat ketaatan perusahaan terhadap ketentuan kuota kerja penyandang disabilitas secara nasional masih sangat rendah, dengan angka kepatuhan di sektor swasta yang tidak melampaui sepuluh persen dari total perusahaan yang seharusnya memenuhi

¹ World Health Organization, *World Report on Disability* (Geneva: WHO Press, 2023), hlm. 3-5.

² Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), *UN General Assembly Resolution 61/106*, 13 December 2006, Article 27.

³ International Labour Organization, *Inclusion of Persons with Disabilities in the Workplace* (Geneva: ILO, 2022), hlm. 12.

⁴ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 227.

kewajiban tersebut.⁶ Kondisi ini diperparah oleh data Komnas HAM yang mengungkapkan masih maraknya praktik diskriminasi dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga kerja yang menyisihkan kandidat penyandang disabilitas meskipun memiliki kompetensi memadai.⁷

Data Badan Pusat Statistik tahun 2023 mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas di Indonesia masih jauh di bawah angka rata-rata nasional, dengan mayoritas penyandang disabilitas yang bekerja terkonsentrasi pada sektor informal berpenghasilan rendah dan tanpa perlindungan jaminan sosial yang memadai.⁸ Realitas ini mencerminkan bahwa kebijakan yang ada belum mampu mengubah struktur ketimpangan yang menempatkan penyandang disabilitas pada posisi marjinal di pasar kerja.

Dimensi lain yang memperlemah efektivitas perlindungan hak kerja penyandang disabilitas adalah absennya mekanisme penegakan hukum yang tegas. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XIX/2021 menegaskan perlunya harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas.⁹ Ketiadaan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran ketentuan kuota, ditambah lemahnya kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, menjadikan norma hukum tidak lebih dari sekadar deklarasi tanpa daya ikat nyata.¹⁰

Bertolak dari gambaran permasalahan yang bersifat kompleks dan berlapis tersebut, dibutuhkan suatu upaya rekonstruksi kebijakan yang tidak berhenti pada penyempurnaan teknis regulasi, melainkan menyentuh perubahan fundamental pada paradigma negara dalam memandang penyandang disabilitas: dari objek belas kasihan menjadi subjek hak yang setara. Rekonstruksi yang dimaksud mencakup penataan ulang struktur regulasi, penguatan mekanisme pengawasan dan sanksi, serta reformulasi sistem dukungan bagi penyandang disabilitas di pasar kerja yang benar-benar berbasis hak.¹¹

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini merumuskan dua permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Sejauhmana efektivitas implementasi kebijakan kuota kerja penyandang disabilitas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana rekonstruksi kebijakan negara yang ideal untuk memperkuat perlindungan dan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di Indonesia?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai sistem norma untuk dikaji secara sistematis dan logis berdasarkan bahan-bahan kepustakaan. Pendekatan yang digunakan mencakup tiga pendekatan komplementer: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*).

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis hierarki dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hak kerja penyandang disabilitas, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hingga peraturan

⁶ Sri Nurherawati dan Dwi Cahyono, 'Implementasi Kuota Kerja Penyandang Disabilitas di Sektor Pemerintah dan Swasta,' *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 2 (2023), hlm. 189.

⁷ Komnas HAM, *Laporan Tahunan Hak Asasi Manusia: Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia* (Jakarta: Komnas HAM, 2023), hlm. 44-47.

⁸ Badan Pusat Statistik, *Survei Sosial Ekonomi Nasional 2023* (Jakarta: BPS, 2023), hlm. 78.

⁹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 19/PUU-XIX/2021 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Ahmad Fauzi dan Rina Kusumawati, 'Rekonstruksi Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Berbasis Hak Asasi Manusia,' *Jurnal Konstitusi*, Vol. 20, No. 1 (2023), hlm. 76-78.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 77.

pelaksana di tingkat kementerian. Pendekatan konseptual digunakan untuk membangun kerangka pikir rekonstruksi kebijakan berdasarkan konsep-konsep hukum yang relevan, seperti hak asasi manusia, non-diskriminasi, akomodasi yang layak, dan pemenuhan hak sosial-ekonomi. Adapun pendekatan komparatif digunakan untuk menelaah regulasi dan praktik perlindungan hak kerja penyandang disabilitas di negara-negara yang dinilai berhasil mengimplementasikan kebijakan inklusi ketenagakerjaan.

Bahan hukum primer yang digunakan mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019, serta berbagai peraturan menteri yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku ilmiah, artikel jurnal bereputasi, dan laporan lembaga nasional maupun internasional yang terbit dalam lima tahun terakhir. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis kualitatif preskriptif, yakni tidak sekadar mendeskripsikan kondisi hukum yang ada, melainkan memberikan penilaian normatif dan merumuskan rekomendasi kebijakan yang konstruktif.

D. PEMBAHASAN

1. Efektivitas Implementasi Kebijakan Kuota Kerja Penyandang Disabilitas berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Kebijakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu instrumen utama yang diadopsi negara untuk mendorong inklusi ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Perusahaan memberikan panduan teknis bagi perusahaan dalam melaksanakan kewajiban kuota tersebut.¹² Namun, efektivitas kebijakan ini patut dipertanyakan ketika dihadapkan pada realitas empiris yang menunjukkan tingkat kepatuhan yang sangat rendah di kalangan pelaku usaha.¹³

Secara normatif, Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menetapkan kewajiban kuota satu persen bagi pemerintah dan badan usaha milik negara, serta dua persen bagi perusahaan swasta. Ketentuan ini dipertegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengintegrasikan prinsip non-diskriminasi sebagai prinsip dasar hubungan kerja.¹⁴ Akan tetapi, persoalan mendasar yang muncul adalah bahwa ketentuan kuota tersebut tidak disertai mekanisme sanksi yang memiliki daya dorong memadai bagi perusahaan untuk memenuhi kewajibannya.¹⁵

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai pilar penegakan hukum kuota kerja juga menghadapi berbagai kendala struktural. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sebenarnya telah mengamanatkan evaluasi berkala terhadap implementasi kebijakan pemenuhan hak penyandang disabilitas.¹⁶ Namun, kapasitas kelembagaan pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah masih sangat terbatas, baik dari segi

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Perusahaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1370.

¹³ Sri Nurherawati dan Dwi Cahyono, *Op.Cit.*, hlm. 191.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁵ Yusril Ihza Mahendra dan Agus Triyanto, 'Kerangka Hukum Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas Pasca Undang-Undang Cipta Kerja,' *Jurnal Hukum Pembangunan*, Vol. 53, No. 3 (2023), hlm. 301-303.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 184.

sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukung, sehingga amanat evaluasi tersebut tidak dapat dijalankan secara optimal.¹⁷

Dimensi aksesibilitas lingkungan kerja merupakan faktor determinan lain yang turut menentukan efektivitas pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Penelitian Rahayu dan Santoso menemukan bahwa lebih dari tujuh puluh persen tempat kerja formal di perkotaan belum memenuhi standar aksesibilitas fisik yang dipersyaratkan regulasi, mulai dari ketiadaan ram akses, ketidaktersediaan toilet inklusif, hingga tidak adanya sistem informasi yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas sensorik.¹⁸ Kondisi ini secara faktual menciptakan penghalang tambahan bagi penyandang disabilitas yang secara formal telah berhasil memasuki pasar kerja, sehingga pada akhirnya mendorong pengunduran diri atau menurunkan produktivitas mereka.

Dimensi lain yang memperlemah efektivitas kebijakan kuota adalah minimnya pemahaman pelaku usaha terhadap kewajiban hukum yang berlaku dan manfaat inklusi ketenagakerjaan. Maryam mencatat bahwa masih banyak pengusaha yang mempersepsikan penyandang disabilitas sebagai beban produktivitas, bukan sebagai sumber daya manusia potensial yang hanya membutuhkan penyesuaian prosedur dan fasilitas kerja.¹⁹ Persepsi keliru yang bersifat diskriminatif tersebut mengakibatkan penyandang disabilitas seringkali gugur pada tahap awal rekrutmen, bahkan sebelum sempat membuktikan kompetensinya secara objektif.

Analisis terhadap efektivitas kebijakan kuota kerja yang ada menunjukkan bahwa persoalannya bersifat multidimensional: lemahnya penegakan hukum, keterbatasan aksesibilitas, minimnya kapasitas pengawasan, serta persistensi stigma sosial terhadap penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, pendekatan sektoral dan parsial tidak lagi memadai untuk menjawab kompleksitas permasalahan ini. Dibutuhkan pendekatan rekonstruksi kebijakan yang bersifat menyeluruh, sistemik, dan berorientasi pada pemulihan hak.

2. Rekonstruksi Kebijakan Negara yang Ideal untuk Memperkuat Perlindungan dan Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas

Rekonstruksi kebijakan negara merujuk pada proses penataan ulang fundamental terhadap kerangka regulasi, kelembagaan, dan praktik kebijakan publik yang ada, dengan tujuan mencapai keselarasan yang lebih tinggi antara norma hukum dan realitas pemenuhan hak. Mas mengemukakan bahwa rekonstruksi hukum ketenagakerjaan yang bermakna harus dimulai dari reformulasi paradigma: dari pendekatan perlindungan yang bersifat karitatif menuju pendekatan berbasis hak yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki martabat dan kapasitas penuh.²⁰

Rekonstruksi pertama yang mendesak adalah penguatan mekanisme penegakan hukum kuota kerja melalui reformulasi sistem sanksi. Mahendra dan Triyanto berpendapat bahwa sanksi administratif yang saat ini diatur bersifat terlalu lentur dan tidak proporsional sehingga tidak memberikan efek jera yang nyata bagi perusahaan pelanggar.²¹ Rekonstruksi yang diperlukan mencakup penetapan sanksi finansial yang signifikan berdasarkan persentase dari omzet perusahaan, dikombinasikan dengan kewajiban pelaporan tahunan yang dapat diverifikasi secara publik. Transparansi dalam pelaporan akan menciptakan tekanan reputasional yang berfungsi sebagai mekanisme kepatuhan tambahan di luar sanksi formal.

¹⁷ Eko Prasetyo, 'Penegakan Hukum Sanksi Administratif terhadap Pelanggaran Kuota Kerja Penyandang Disabilitas,' *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 23, No. 2 (2023), hlm. 231-233.

¹⁸ Dewi Rahayu dan Budi Santoso, 'Aksesibilitas Lingkungan Kerja sebagai Prasyarat Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas,' *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 30, No. 3 (2023), hlm. 512-514.

¹⁹ Siti Maryam, 'Diskriminasi Ketenagakerjaan terhadap Penyandang Disabilitas dan Mekanisme Penyelesaiannya,' *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 6, No. 1 (2023), hlm. 58-60.

²⁰ Marwan Mas, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Makassar: Pustaka Refleksi, 2023), hlm. 145-150.

²¹ Yusril Ihza Mahendra dan Agus Triyanto, *Op.Cit.*, hlm. 305-307.

Rekonstruksi kedua berkenaan dengan integrasi prinsip akomodasi yang layak ke seluruh lapisan regulasi ketenagakerjaan. Konsep akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) sebagaimana diatur Pasal 2 CRPD mewajibkan pemberi kerja untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan dan sesuai, tanpa menimbulkan beban yang tidak proporsional, guna menjamin penyandang disabilitas menikmati dan menggunakan hak asasi manusianya secara setara.²² Hingga saat ini, peraturan perundang-undangan Indonesia belum secara eksplisit mendefinisikan dan mengoperasionalkan konsep akomodasi yang layak ke dalam ketentuan teknis yang dapat diterapkan pemberi kerja secara langsung.²³

Rekonstruksi ketiga adalah penguatan institusi pengawasan ketenagakerjaan yang khusus menangani isu penyandang disabilitas. Pengawasan yang efektif memerlukan pengawas ketenagakerjaan yang terlatih dalam isu disabilitas dan inklusivitas, didukung instrumen pemeriksaan yang terstandarisasi, serta mekanisme pelaporan pelanggaran yang mudah diakses oleh penyandang disabilitas sendiri. Prasetyo menekankan bahwa penegakan sanksi administratif hanya akan efektif apabila didukung sistem pengawasan yang proaktif, bukan sekadar reaktif terhadap aduan.²⁴

Rekonstruksi keempat yang tidak kalah penting adalah reformulasi sistem insentif yang mendorong perusahaan secara sukarela melampaui kewajiban kuota minimum. Wulandari menyarankan penerapan skema *tax relief* yang proporsional bagi perusahaan yang terbukti memenuhi kuota dan menyediakan akomodasi yang layak, dikombinasikan dengan penghargaan publik berupa sertifikasi perusahaan inklusif yang dapat meningkatkan nilai brand dan daya tarik investasi.²⁵ Model insentif semacam ini telah diterapkan di beberapa negara seperti Jerman, Jepang, dan Australia dengan hasil yang signifikan dalam meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja formal.

Rekonstruksi kelima menyentuh dimensi regulasi daerah sebagai ujung tombak implementasi kebijakan nasional. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas merupakan contoh praktik baik yang perlu direplikasi dan disesuaikan di seluruh provinsi.²⁶ Harmonisasi antara regulasi nasional dan daerah menjadi sangat krusial mengingat variasi kapasitas implementasi yang sangat besar antardaerah di Indonesia. Regulasi daerah yang kuat, disertai alokasi anggaran yang memadai dan mekanisme pengawasan yang responsif, akan menjadi tulang punggung efektivitas kebijakan kuota secara nasional.

Secara keseluruhan, rekonstruksi kebijakan yang ideal harus dibangun di atas fondasi paradigma hak asasi manusia yang menempatkan negara sebagai pemangku kewajiban aktif, bukan sekadar regulator pasif. Negara berkewajiban tidak hanya melarang diskriminasi secara formal, tetapi juga mengambil langkah-langkah afirmatif yang konkret, terukur, dan berkelanjutan guna memastikan penyandang disabilitas dapat mengakses, mempertahankan, dan berkembang di dalam dunia kerja atas dasar kesetaraan dan martabat yang penuh.

E. KESIMPULAN

Implementasi kebijakan kuota kerja penyandang disabilitas di Indonesia masih jauh dari efektif akibat lemahnya mekanisme sanksi, terbatasnya kapasitas pengawasan, minimnya aksesibilitas lingkungan kerja, serta persistensi stigma diskriminatif di kalangan pelaku usaha, sehingga norma hukum yang telah tersedia tidak mampu mengubah struktur ketimpangan yang menempatkan penyandang disabilitas pada posisi marginal di pasar kerja; oleh karena itu, rekonstruksi kebijakan negara yang bersifat komprehensif dan sistemik sangat mendesak dilakukan, mencakup reformulasi sistem sanksi yang proporsional dan efektif, integrasi konsep

²² Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), *Op.Cit.*, Article 2.

²³ Ahmad Fauzi dan Rina Kusumawati, *Op.Cit.*, hlm. 79-81.

²⁴ Eko Prasetyo, *Op.Cit.*, hlm. 235-237.

²⁵ Hesti Wulandari, *Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: FH UII Press, 2022), hlm. 98-103.

²⁶ Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

akomodasi yang layak ke seluruh lapisan regulasi ketenagakerjaan, penguatan institusi pengawasan, pembentukan sistem insentif yang mendorong kepatuhan sukarela, serta harmonisasi regulasi nasional dan daerah, agar hak kerja penyandang disabilitas tidak hanya menjadi pengakuan normatif semata, melainkan benar-benar terwujud sebagai pemenuhan substantif yang bermartabat dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

International Labour Organization. (2022). *Inclusion of persons with disabilities in the workplace*. ILO.

Mas, M. (2023). *Rekonstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Pustaka Refleksi.

Wulandari, H. (2022). *Perlindungan hukum penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan*. FH UII Press.

World Health Organization. (2023). *World report on disability*. WHO Press.

Jurnal

Fauzi, A., & Kusumawati, R. (2023). Rekonstruksi kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas berbasis hak asasi manusia. *Jurnal Konstitusi*, 20(1), 68-90.

Mahendra, Y. I., & Triyanto, A. (2023). Kerangka hukum pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Pembangunan*, 53(3), 295-320.

Maryam, S. (2023). Diskriminasi ketenagakerjaan terhadap penyandang disabilitas dan mekanisme penyelesaiannya. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 6(1), 50-72.

Nurherawati, S., & Cahyono, D. (2023). Implementasi kuota kerja penyandang disabilitas di sektor pemerintah dan swasta. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2), 180-205.

Prasetyo, E. (2023). Penegakan hukum sanksi administratif terhadap pelanggaran kuota kerja penyandang disabilitas. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23(2), 220-245.

Rahayu, D., & Santoso, B. (2023). Aksesibilitas lingkungan kerja sebagai prasyarat pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 30(3), 500-525.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69.

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 184.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 227.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Perusahaan. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1370.

Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2021). Putusan Nomor 19/PUU-XIX/2021 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dokumen Internasional

United Nations. (2006). Convention on the rights of persons with disabilities. UN General Assembly Resolution 61/106.

Badan Pusat Statistik. (2023). Survei sosial ekonomi nasional 2023. BPS.

Komnas HAM. (2023). Laporan tahunan hak asasi manusia: Situasi penyandang disabilitas di Indonesia. Komnas HAM.