



Implementasi Kebijakan Pemerintah dan Penegakan Hukum Administrasi dalam Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia

Mochammad Ervandha^[1*], Silvia Nazilatul Husna^[2]

^[1] Fakultas Hukum, Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia

^[2] Program Studi Pekerjaan Sosial, Politeknik Kesejahteraan Sosial, Bandung, Indonesia

Citation: E. Mochammad. "Implementasi Kebijakan Pemerintah dan Penegakan Hukum Administrasi dalam Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia," *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, 4, no.3 (2026): 1399-1411.

Article history:
Received: 20 April 2026
Revised: 28 Juni 2026
Published: 29 Juli 2026

Funding:
This study received no external funding

Competing interest:
The author(s) have declared that no competing interests exist



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits non-commercial reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the

Abstrak: Penelitian ini membahas implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Permasalahan utama yang dikaji adalah masih adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dengan pelaksanaan di lapangan, khususnya terkait rendahnya penyerapan tenaga kerja disabilitas, belum optimalnya penerapan kuota kerja, serta keterbatasan pengawasan dan aksesibilitas di dunia kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas, mengkaji kewenangan pemerintah dalam perspektif Hukum Administrasi Negara, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kebijakan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis-sosiologis melalui studi kepustakaan, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif-deskriptif dengan menghubungkan norma hukum, teori implementasi kebijakan publik, serta Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum berjalan optimal akibat lemahnya pengawasan, keterbatasan sumber daya, serta rendahnya kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan kuota tenaga kerja disabilitas. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis kewenangan pemerintahan dan model implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif yang menekankan sinergi antara regulasi, pelayanan publik, dan pengawasan administratif.

Kata Kunci: Kebijakan Publik; Hak Kerja; Disabilitas; Hukum Administrasi Negara

Abstract: This study examines the implementation of government policies in fulfilling the employment rights of persons with disabilities under Law No. 8 of 2016. The main issue addressed is the persistent gap between normative regulations and practical implementation, particularly regarding low employment absorption, weak enforcement of employment quotas, and limited accessibility and supervision in the labor market. The objectives of this study are

*Corresponding Author : Mochammad Ervandha, Fakultas Hukum, Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, ORCID iD: 0009-0001-4351-8665, E-mail: mochammad.ervandha@uninus.ac.id.

to analyze the implementation of government policies in ensuring employment rights for persons with disabilities, examine governmental authority from the perspective of Administrative Law, and identify supporting and inhibiting factors in policy implementation. This research employs an empirical legal method with a socio-legal approach through literature study, interviews, and documentation. Data analysis is conducted using qualitative-descriptive techniques by integrating legal norms, public policy implementation theories, and the General Principles of Good Governance. The findings indicate that policy implementation remains suboptimal due to weak supervision, limited institutional capacity, and low employer compliance with disability employment quotas. The novelty of this study lies in the integrated analysis of governmental authority and the development of an inclusive employment policy implementation model that emphasizes synergy between regulation, public service delivery, and administrative supervision.

Keywords: Public Policy; Labour Rights; Disability; Administrative Law

1. PENDAHULUAN

Indonesia menegaskan dirinya sebagai negara hukum melalui Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Prinsip tersebut mengandung konsekuensi bahwa seluruh penyelenggaraan pemerintahan harus berlandaskan hukum serta diarahkan untuk menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi setiap warga negara tanpa diskriminasi.² Dalam perkembangannya, konsep negara hukum tidak lagi dimaknai secara formal sebagai pembatas kekuasaan pemerintah, melainkan berkembang menuju konsep welfare state yang menempatkan negara sebagai aktor utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan pelayanan publik, perlindungan sosial, dan kebijakan afirmatif bagi kelompok rentan.

Hak memperoleh pekerjaan merupakan salah satu hak fundamental yang menjadi indikator keberhasilan negara kesejahteraan.³ Jaminan tersebut tidak hanya berkaitan dengan akses terhadap sumber penghidupan, tetapi juga berkaitan dengan penghormatan terhadap martabat manusia, kesempatan mengembangkan potensi diri, serta partisipasi dalam kehidupan sosial dan ekonomi.⁴ Oleh karena itu, pemenuhan hak atas pekerjaan merupakan kewajiban konstitusional negara yang harus diwujudkan melalui kebijakan publik yang efektif dan inklusif. Dalam konteks Indonesia, hak bekerja dijamin secara eksplisit dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut memberikan landasan konstitusional bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam

¹ Ensalina Papilaya, Sari Murti Widiyastuti, and Husni, "Adoption of Hardship Clauses in Indonesia's Contract Law Reform System," *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 529–535, <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.302>.

² Aaron Fichtelberg, "Performing Legitimacy in Irregular Criminal Justice: Lessons from the People's Tribunals," *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 460–472, <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.298>.

³ Alyah AL Sheikh and Rehana Parveen, "Enhancing Women's Corporate Leadership in Saudi Arabia: A Legal and Policy Analysis under Vision 2030," *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 535–45, <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.303>.

⁴ A. Kersten et al., "Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review," *Journal of Occupational Rehabilitation* 33 (2023): 245–66, <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>.

hubungan kerja tanpa membedakan kondisi fisik, intelektual, mental, maupun sensorik seseorang. Dengan demikian, penyandang disabilitas memiliki kedudukan hukum yang sama sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh kesempatan kerja secara setara.

Perubahan paradigma perlindungan terhadap penyandang disabilitas semakin menguat setelah Indonesia meratifikasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 dan membentuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Regulasi tersebut menggeser pendekatan berbasis belas kasihan (charity-based approach) menjadi pendekatan berbasis hak (rights-based approach). Penyandang disabilitas tidak lagi diposisikan sebagai objek penerima bantuan sosial, tetapi sebagai pemegang hak yang harus memperoleh akses setara terhadap pendidikan, kesehatan, pelayanan publik, dan kesempatan kerja. Sebagai implementasi dari pendekatan tersebut, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 memperkenalkan kebijakan afirmatif melalui kewajiban instansi pemerintah, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan perusahaan swasta untuk menyediakan kuota pekerja penyandang disabilitas.

Selain itu, pemerintah juga diwajibkan membentuk Unit Layanan Disabilitas, memberikan pelatihan vokasional, menyediakan aksesibilitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi.⁵ Meskipun kerangka hukum nasional telah berkembang secara progresif, kondisi empiris menunjukkan bahwa kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya setara. Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) "Indikator Pekerjaan Layak Indonesia 2025", tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas masih berada di bawah kelompok non-disabilitas, sementara sebagian besar pekerja disabilitas masih terkonsentrasi pada sektor informal dengan perlindungan kerja yang relatif terbatas. Situasi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum secara otomatis menghasilkan implementasi kebijakan yang efektif.

Laporan International Labour Organization (ILO) juga menunjukkan bahwa penyandang disabilitas secara global masih menghadapi hambatan berupa rendahnya akses pendidikan, keterbatasan pelatihan kerja, kurangnya akomodasi yang layak (reasonable accommodation), stigma sosial, serta praktik diskriminasi dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karier.⁶ Hambatan tersebut berdampak langsung terhadap rendahnya tingkat partisipasi mereka dalam pasar kerja formal dan memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi dibandingkan kelompok non-disabilitas.

Dalam perspektif Hukum Administrasi Negara, efektivitas pemenuhan hak atas pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan kewenangan pemerintah.⁷ Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyusun kebijakan, melaksanakan pelayanan publik, melakukan pembinaan, mengawasi kepatuhan pemberi kerja, serta menerapkan mekanisme penegakan hukum administrasi apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban yang telah ditetapkan oleh

⁵ Linda Steele, "Ending Disability Segregated Employment: Human Rights and the Right to Work," *International Journal of Law in Context* 19 (2023), <https://doi.org/10.1017/S174455232300006X>.

⁶ Glenn Mark A. Togle, "Challenges, Acceptance, and Adoption of Electronic Payment at Teodoro Arcenas Trade Center Towards Efficient Local Development," *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 451–459, <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.306>.

⁷ S.Y. Aksnes and J. Ulstein, "Sustainable Employment for People with Disabilities: Workplace Practices and Outcomes," *Scandinavian Journal of Disability Research*, ahead of print, 2024, <https://doi.org/10.16993/sjdr.1089>.

peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sangat bergantung pada kapasitas kelembagaan pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi administrasi pemerintahan secara efektif.

Kerangka hukum yang mengatur hak kerja penyandang disabilitas di Indonesia sebenarnya telah tersusun secara komprehensif. Selain jaminan konstitusional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengaturan lebih lanjut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta berbagai peraturan pelaksana yang mengatur penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas, pelatihan kerja, aksesibilitas, dan perlindungan hubungan kerja.

Pada tingkat internasional, CRPD menjadi instrumen utama yang menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi dan menjamin akses yang setara terhadap pekerjaan yang layak. Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji persoalan hak kerja penyandang disabilitas dari berbagai perspektif. Kajian Kersten et al. (2023) menyoroti pentingnya kebijakan organisasi dan praktik sumber daya manusia dalam mendorong inklusi pekerja rentan di lingkungan kerja. Steele (2023) mengkritik praktik segregasi pekerjaan penyandang disabilitas sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan yang layak. Aksnes dan Ulstein (2024) mengidentifikasi berbagai praktik terbaik yang mendukung keberlanjutan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, sedangkan Ikutegbe et al. (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan penempatan kerja dipengaruhi oleh kolaborasi antara pemerintah, pemberi kerja, dan penyedia layanan ketenagakerjaan.

Dalam konteks Indonesia, Firmanda (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan penyandang disabilitas memasuki pasar kerja formal sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja yang inklusif, pengembangan kompetensi, dan perubahan budaya organisasi.⁸ Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek perlindungan hak normatif, praktik diskriminasi, implementasi kuota tenaga kerja, atau strategi inklusi di tingkat organisasi. Kajian yang secara khusus mengevaluasi implementasi kebijakan pemerintah dari perspektif Hukum Administrasi Negara masih relatif terbatas. Belum banyak penelitian yang mengintegrasikan analisis mengenai dasar kewenangan pemerintah, pelaksanaan fungsi pelayanan publik, efektivitas pembinaan dan pengawasan administrasi, serta penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam menjamin pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian dengan menganalisis implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 melalui perspektif Hukum Administrasi Negara. Analisis difokuskan pada pelaksanaan kewenangan pemerintah, efektivitas fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap pemberi kerja, serta identifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat

⁸ P. Ikutegbe et al., "Enablers of Successful Employment Outcomes for People with Disabilities," *Journal of Management & Organization*, ahead of print, 2024, <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.46>.

keberhasilan implementasi kebijakan.⁹ Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan kajian Hukum Administrasi Negara sekaligus menghasilkan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat sistem ketenagakerjaan yang inklusif, akuntabel, dan berorientasi pada perlindungan hak penyandang disabilitas.

2. METODELOGI

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*empirical legal research*) yang bertujuan mengkaji implementasi norma hukum mengenai pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Penelitian hukum empiris tidak hanya menelaah ketentuan normatif yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengamati bagaimana norma tersebut diterapkan oleh pemerintah, dunia usaha, serta masyarakat dalam praktik.¹⁰ Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik, pelaksanaan kewenangan administrasi pemerintahan, serta perlindungan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara.

Pemilihan penelitian hukum empiris didasarkan pada kenyataan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki kerangka regulasi yang relatif komprehensif, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Publikasi Badan Pusat Statistik mengenai Potret Penyandang Disabilitas di Indonesia: Hasil Long Form Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa penyandang disabilitas masih mengalami kesenjangan dalam aspek pendidikan, ketenagakerjaan, dan mobilitas sosial dibandingkan penduduk non-disabilitas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara norma hukum (*law in books*) dan pelaksanaannya di lapangan (*law in action*), sehingga memerlukan penelitian empiris untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai implementasi kebijakan pemerintah.¹¹

2.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan yuridis-sosiologis (*socio-legal approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan melalui penelaahan terhadap berbagai regulasi yang berkaitan dengan hak kerja penyandang disabilitas, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, serta berbagai peraturan pelaksana yang mengatur bidang ketenagakerjaan dan pelayanan publik.

⁹ Tommy Firmanda, "Navigating Barriers and Building Strengths: Employment Success Among Persons with Disabilities in Indonesia," *Indonesian Journal of Disability Studies* 12, no. 2 (2025): 233–52, <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2025.12.2.3>.

¹⁰ Azira Gusniar Nur'aini, *Efektivitas Komisi Nasional Disabilitas Terhadap Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*, 2026.

¹¹ Sari Yulis, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Kerangka Analisis Isu Hukum Kontemporer," *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 9 (2025): 808–18.

Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis permasalahan penelitian melalui teori negara hukum, teori negara kesejahteraan, teori kewenangan pemerintahan, teori implementasi kebijakan publik, teori perlindungan hukum, teori pelayanan publik, dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).¹² Seluruh teori tersebut menjadi landasan dalam menilai kesesuaian tindakan pemerintah dengan prinsip legalitas, akuntabilitas, serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Sementara itu, pendekatan yuridis-sosiologis digunakan untuk memahami hubungan antara norma hukum dengan realitas sosial. Melalui pendekatan ini dapat dianalisis bagaimana kebijakan pemerintah dijalankan oleh instansi terkait, bagaimana tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan kuota pekerja disabilitas, serta bagaimana pengalaman penyandang disabilitas dalam mengakses kesempatan kerja secara langsung.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada beberapa lembaga yang memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive berdasarkan pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki kewenangan maupun pengalaman dalam pelaksanaan kebijakan yang menjadi objek penelitian. Dinas Ketenagakerjaan dipilih karena mempunyai fungsi dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, serta pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Balai Latihan Kerja menjadi lokasi penelitian karena berperan dalam meningkatkan kompetensi kerja melalui pelatihan vokasional yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Selain instansi pemerintah, penelitian juga dilakukan pada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas untuk memperoleh informasi mengenai penerapan kebijakan afirmatif, penyediaan akomodasi yang layak, serta kepatuhan terhadap ketentuan kuota tenaga kerja disabilitas. Organisasi penyandang disabilitas turut dijadikan lokasi penelitian karena memiliki pengalaman dalam melakukan advokasi, pendampingan, serta memberikan gambaran mengenai berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui wawancara, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada pejabat Dinas Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, pengelola Balai Latihan Kerja, pimpinan perusahaan, organisasi penyandang disabilitas, serta penyandang disabilitas yang telah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Teknik ini dipilih agar peneliti memperoleh informasi yang mendalam mengenai implementasi kebijakan pemerintah serta kendala yang dihadapi para pemangku kepentingan.

Studi kepustakaan dilakukan melalui penelaahan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, sedangkan bahan hukum sekunder terdiri atas buku, artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta jurnal nasional maupun internasional yang membahas hukum administrasi negara, kebijakan publik, ketenagakerjaan, dan hak

¹² Muhammad Chairul Huda, *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)* (The Mahfud Ridwan Institute, 2021).

penyandang disabilitas. Penggunaan berbagai sumber tersebut bertujuan memperkuat analisis normatif sekaligus mendukung interpretasi terhadap temuan empiris.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan seluruh informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan secara sistematis. Tahapan analisis diawali dengan reduksi data melalui proses seleksi, pengelompokan, dan penyederhanaan informasi sesuai fokus penelitian sehingga diperoleh data yang relevan dengan implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif-analitis sehingga memudahkan identifikasi hubungan antara ketentuan hukum, kebijakan pemerintah, dan kondisi empiris di lapangan. Penyajian tersebut selanjutnya dianalisis dengan menghubungkan hasil penelitian dengan teori hukum administrasi negara, teori implementasi kebijakan publik, teori perlindungan hukum, serta Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Tahap akhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan dan verifikasi secara berkelanjutan dengan membandingkan hasil wawancara, dokumen resmi, serta ketentuan peraturan perundang-undangan.¹³ Validitas temuan diperkuat menggunakan teknik triangulasi sumber sehingga informasi yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Pendekatan analisis tersebut diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas implementasi kebijakan pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas

Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas berakar kuat pada jaminan konstitusional yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum serta berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip tersebut tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi mengikat negara untuk menghadirkan kebijakan yang menjamin akses setara dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.¹⁴ Dalam kerangka hukum nasional, penguatan norma tersebut diwujudkan melalui pengaturan khusus dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menempatkan kelompok disabilitas sebagai subjek hukum dengan hak yang sama dalam bidang ketenagakerjaan. Regulasi tersebut memperkenalkan pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) yang menggantikan paradigma lama yang cenderung bersifat sosial-karitatif.

Salah satu instrumen penting yang diperkenalkan adalah kebijakan afirmatif melalui pengaturan kuota kerja yang mewajibkan instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD menyediakan ruang kerja tertentu bagi penyandang disabilitas, serta mewajibkan sektor swasta turut berpartisipasi dalam skema inklusi ketenagakerjaan. Ketentuan ini mencerminkan upaya korektif negara terhadap ketimpangan struktural yang selama ini

¹³ Sholahuddin Al-Fatih, *Perkembangan Metode Penelitian Hukum Di Indonesia* (UMMPress, 2023).

¹⁴ Lisa Schur et al., "Disability at Work: A Look Back and Forward," *Journal of Occupational Rehabilitation* 31, no. 4 (2021): 769–81, <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09967-5>.

membatasi akses kelompok disabilitas di pasar kerja formal. Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan inklusif dijalankan melalui berbagai instrumen administratif yang melibatkan kementerian, pemerintah daerah, serta sektor swasta. Salah satu bentuk implementasi yang paling nyata adalah penyelenggaraan pelatihan kerja melalui lembaga pelatihan vokasional yang mulai mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas dengan penyesuaian metode pembelajaran dan sarana pendukung.

Selain itu, mekanisme penempatan tenaga kerja dilakukan melalui layanan informasi ketenagakerjaan dan program bursa kerja yang mulai diarahkan untuk lebih inklusif. Dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dibangun melalui pelatihan dan kebutuhan riil industri, sehingga sebagian besar tenaga kerja disabilitas masih terserap pada sektor informal.¹⁵ Kehadiran Unit Layanan Disabilitas pada instansi ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam memastikan koordinasi layanan, mulai dari pendataan, fasilitasi rekrutmen, hingga pendampingan akses kerja. Namun efektivitas lembaga ini masih dipengaruhi oleh variasi kapasitas antar daerah, terutama dalam hal sumber daya manusia dan dukungan anggaran. Dari sisi kebijakan insentif, pemerintah telah memperkenalkan dorongan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, meskipun mekanisme ini belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan partisipasi sektor swasta dalam rekrutmen inklusif. Jika dianalisis melalui perspektif implementasi kebijakan publik, terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara norma hukum dan praktik pelaksanaan.

Komunikasi kebijakan belum berjalan optimal, terlihat dari masih terbatasnya pemahaman sebagian pemberi kerja terhadap kewajiban afirmatif dan konsep akomodasi yang layak. Dalam aspek sumber daya, keterbatasan pengawas ketenagakerjaan serta minimnya fasilitas pendukung menjadi faktor yang memperlemah efektivitas implementasi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya intensitas pengawasan terhadap kepatuhan pemberi kerja. Sementara itu, komitmen pelaksana kebijakan menunjukkan variasi yang cukup signifikan antara sektor publik dan sektor swasta.¹⁶ Struktur birokrasi yang masih terfragmentasi menyebabkan koordinasi antarinstansi belum terintegrasi secara optimal, sehingga implementasi kebijakan cenderung berjalan parsial. Pendekatan isi dan konteks kebijakan juga menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah bersifat progresif, lingkungan sosial dan budaya kerja masih menyimpan hambatan struktural yang menghambat tercapainya inklusi ketenagakerjaan secara menyeluruh.

3.2 Kewenangan Pemerintah dalam Menjamin Hak Kerja Penyandang Disabilitas dari Perspektif Hukum Administrasi Negara

Kewenangan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas merupakan manifestasi dari prinsip legalitas dalam Hukum Administrasi Negara. Setiap tindakan pemerintahan harus memiliki dasar kewenangan yang sah yang bersumber dari atribusi, delegasi, maupun mandat. Dalam konteks ini, kewenangan pengaturan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan berasal dari undang-undang yang memberikan legitimasi kepada pemerintah pusat dan daerah untuk menyelenggarakan perlindungan dan pemenuhan hak kerja kelompok disabilitas. Kementerian ketenagakerjaan dan pemerintah

¹⁵ R. Pratama and D. P. Sari, "Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *Jurnal RechtsVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 215–30.

¹⁶ A. Hidayat and B. Nugroho, "Kebijakan Afirmasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 45–60.

daerah memiliki ruang kewenangan yang saling terkait dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan layanan publik, serta melakukan pengawasan terhadap kepatuhan pemberi kerja.¹⁷ Namun efektivitas kewenangan tersebut sangat ditentukan oleh sinkronisasi antarlevel pemerintahan serta kapasitas kelembagaan dalam menjalankan fungsi administratif secara konsisten. Peran pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas tercermin dalam fungsi regulasi, pelayanan publik, pembinaan, dan pengawasan.

Fungsi regulasi diwujudkan melalui pengaturan teknis pelaksanaan kebijakan inklusif di bidang ketenagakerjaan. Fungsi pelayanan publik tampak dalam penyediaan layanan informasi kerja, pelatihan vokasional, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja. Fungsi pembinaan berfokus pada peningkatan kesadaran dan kapasitas pelaku usaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Sementara itu, fungsi pengawasan berperan memastikan bahwa ketentuan hukum terkait kuota kerja dan aksesibilitas benar-benar dilaksanakan oleh pemberi kerja.

Namun dalam praktiknya, fungsi pengawasan masih belum berjalan secara optimal karena terbatasnya sumber daya dan lemahnya mekanisme penegakan hukum administratif. Pelaksanaan kewenangan pemerintah dalam konteks ini perlu diuji melalui prinsip Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik. Asas kepastian hukum menuntut adanya konsistensi dalam penerapan kebijakan kuota kerja disabilitas di seluruh wilayah. Asas transparansi mengharuskan keterbukaan data ketenagakerjaan penyandang disabilitas sebagai dasar evaluasi kebijakan. Asas akuntabilitas menunjukkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas efektivitas implementasi kebijakan, bukan hanya pada tataran normatif.¹⁸ Asas pelayanan publik menuntut adanya layanan yang aksesibel dan non-diskriminatif, sedangkan asas keadilan menegaskan pentingnya affirmative action sebagai instrumen koreksi ketimpangan struktural.

3.3 Evaluasi Pengawasan Pemerintah terhadap Pemberi Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi inklusi disabilitas. Mekanisme ini dilakukan melalui inspeksi, monitoring, serta evaluasi terhadap pelaksanaan kewajiban pemberi kerja. Namun, efektivitasnya masih terbatas akibat jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan cakupan wilayah kerja serta rendahnya frekuensi pemeriksaan lapangan. Tingkat kepatuhan terhadap ketentuan kuota menunjukkan perbedaan signifikan antar sektor. Instansi pemerintah dan BUMN/BUMD cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih baik dibandingkan sektor swasta, meskipun secara umum target kuota masih belum tercapai secara optimal.¹⁹

Hambatan utama dalam implementasi kuota terletak pada persepsi produktivitas, keterbatasan fasilitas kerja inklusif, serta minimnya insentif yang mendorong perusahaan untuk melakukan rekrutmen secara aktif terhadap penyandang disabilitas. Penegakan hukum administratif dalam konteks ini meliputi pembinaan, teguran, hingga penerapan

¹⁷ M. A. Putri and E. Santoso, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kerja Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *Jurnal Konstitusi* 20, no. 1 (2023): 101–20.

¹⁸ F. Rahman and N. Lestari, "Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 27, no. 3 (2020): 512–30.

¹⁹ T. Suryani and H. Wibowo, "Peran Hukum Administrasi Negara Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Bidang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum Padjadjaran* 9, no. 2 (2022): 233–50.

sanksi terhadap pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, penerapan sanksi masih jarang dilakukan sehingga kepatuhan lebih banyak bersifat sukarela daripada hasil dari tekanan hukum yang efektif.

3.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif didukung oleh keberadaan regulasi yang progresif, meningkatnya komitmen pemerintah, serta keterlibatan organisasi penyandang disabilitas dalam advokasi kebijakan. Kolaborasi dengan sektor swasta melalui program tanggung jawab sosial perusahaan juga turut memperkuat ekosistem inklusi kerja. Di sisi lain, hambatan utama masih berasal dari stigma sosial terhadap penyandang disabilitas yang mempengaruhi proses rekrutmen. Keterbatasan aksesibilitas fisik dan digital di tempat kerja memperburuk kondisi inklusi.

Selain itu, rendahnya kepatuhan perusahaan, keterbatasan sumber daya pengawas, serta lemahnya koordinasi antarinstansi menjadi faktor yang menghambat efektivitas implementasi kebijakan. Jika dibandingkan dengan studi sebelumnya, penelitian ini menegaskan bahwa tantangan utama bukan terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan pada aspek implementasi dan pengawasan.²⁰ Penelitian terdahulu cenderung menyoroti aspek normatif, sementara kajian ini memperlihatkan adanya gap yang signifikan antara kebijakan afirmatif dan realisasi di lapangan, terutama dalam konteks kelembagaan dan efektivitas penegakan hukum administratif.

3.5 Model Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Penelitian ini mengusulkan model implementasi kebijakan yang menempatkan hukum sebagai fondasi utama yang menggerakkan seluruh instrumen kebijakan ketenagakerjaan inklusif. Kewenangan pemerintah berperan sebagai penghubung antara norma hukum dan pelaksanaan kebijakan, yang kemudian dioperasionalisasikan melalui pelayanan publik berbasis inklusi. Tahapan berikutnya mencakup penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban hukum. Hasil pengawasan menjadi dasar evaluasi efektivitas implementasi kebijakan, yang pada akhirnya bermuara pada terbentuknya sistem ketenagakerjaan inklusif yang berkelanjutan.²¹ Model ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi pada sinergi antara kewenangan administratif, kualitas pelayanan publik, efektivitas pengawasan, dan konsistensi penerapan asas-asas pemerintahan yang baik.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah memiliki landasan normatif yang kuat, baik melalui konstitusi maupun regulasi sektoral. Namun, kekuatan normatif tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan yang inklusif. Pelaksanaan kebijakan masih memperlihatkan kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial,

²⁰ L. Anggraeni and R. Firmansyah, "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Kuota Disabilitas Di Sektor Publik Dan Swasta," *Jurnal Legislasi Indonesia* 21, no. 1 (2024): 67–84.

²¹ I. Maulana and D. Prasetyo, "Good Governance Dalam Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas," *Jurnal Bina Hukum Lingkungan* 7, no. 2 (2023): 145–62.

terutama dalam aspek penyerapan tenaga kerja, pemenuhan kuota kerja, serta penyediaan aksesibilitas yang layak di lingkungan kerja. Dari perspektif kewenangan pemerintahan dalam Hukum Administrasi Negara, pemerintah telah memiliki instrumen hukum yang memadai untuk menjamin hak kerja penyandang disabilitas melalui fungsi regulasi, pelayanan publik, pembinaan, dan pengawasan. Meskipun demikian, efektivitas pelaksanaan kewenangan tersebut belum optimal. Koordinasi antarinstansi yang belum terintegrasi, keterbatasan sumber daya aparatur pengawas, serta belum maksimalnya penerapan mekanisme sanksi administratif menjadi faktor yang melemahkan daya kerja kebijakan afirmatif di bidang ketenagakerjaan.

Evaluasi terhadap fungsi pengawasan menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas masih bervariasi. Instansi pemerintah dan badan usaha milik negara cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih baik dibandingkan sektor swasta, meskipun secara umum target yang ditetapkan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya bertransformasi menjadi instrumen penegakan hukum yang efektif. Berbagai faktor turut memengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Faktor pendukung antara lain keberadaan kerangka hukum yang progresif, komitmen pemerintah dalam penguatan kebijakan inklusif, serta keterlibatan organisasi penyandang disabilitas dalam advokasi kebijakan.

Sementara itu, hambatan utama berasal dari stigma sosial terhadap penyandang disabilitas, keterbatasan aksesibilitas di tempat kerja, rendahnya kepatuhan sebagian pemberi kerja, serta belum optimalnya kapasitas kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah berupa pengembangan perspektif Hukum Administrasi Negara dalam menganalisis kebijakan ketenagakerjaan inklusif, khususnya dengan mengintegrasikan teori kewenangan, implementasi kebijakan publik, pelayanan publik, dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam satu kerangka analitis.

Selain itu, penelitian ini menawarkan model konseptual implementasi kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas yang menekankan keterpaduan antara regulasi, pelaksanaan kewenangan pemerintah, pelayanan publik, pengawasan, dan kepatuhan pemberi kerja sebagai satu sistem yang saling terhubung. Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah perlu memperkuat efektivitas pengawasan melalui optimalisasi peran pengawas ketenagakerjaan, peningkatan koordinasi lintas sektor, serta penerapan sanksi administratif secara konsisten terhadap pelanggaran ketentuan kuota kerja.

Perusahaan didorong untuk menginternalisasi prinsip inklusivitas dalam kebijakan sumber daya manusia melalui penyediaan akomodasi yang layak, penghapusan hambatan diskriminatif, serta penguatan budaya kerja yang ramah disabilitas. Sementara itu, pemangku kepentingan lainnya, termasuk organisasi penyandang disabilitas dan lembaga pendidikan, perlu memperluas peran advokasi, peningkatan kapasitas, serta penguatan kesiapan kerja penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi secara setara dalam pasar kerja formal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hidayat and B. Nugroho. "Kebijakan Afiriasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 45–60.
- A. Kersten, M. van Woerkom, G.A. Geuskens, and R.W.B. Blonk. "Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review." *Journal of Occupational Rehabilitation* 33 (2023): 245–66. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>.
- Azira Gusniar Nur'aini. *Efektivitas Komisi Nasional Disabilitas Terhadap Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. 2026.
- Fichtelberg, Aaron. "Performing Legitimacy in Irregular Criminal Justice: Lessons from the People's Tribunals." *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 460–472. <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.298>.
- F. Rahman and N. Lestari. "Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 27, no. 3 (2020): 512–30.
- I. Maulana and D. Prasetyo. "Good Governance Dalam Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas." *Jurnal Bina Hukum Lingkungan* 7, no. 2 (2023): 145–62.
- L. Anggraeni and R. Firmansyah. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Kuota Disabilitas Di Sektor Publik Dan Swasta." *Jurnal Legislasi Indonesia* 21, no. 1 (2024): 67–84.
- Linda Steele. "Ending Disability Segregated Employment: Human Rights and the Right to Work." *International Journal of Law in Context* 19 (2023). <https://doi.org/10.1017/S174455232300006X>.
- Lisa Schur, Douglas Kruse, and Joseph Blasi. "Disability at Work: A Look Back and Forward." *Journal of Occupational Rehabilitation* 31, no. 4 (2021): 769–81. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09967-5>.
- M. A. Putri and E. Santoso. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kerja Penyandang Disabilitas Di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 20, no. 1 (2023): 101–20.
- Muhammad Chairul Huda. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.
- Papilaya, Ensalina, Sari Murti Widiyastuti, and Husni. "Adoption of Hardship Clauses in Indonesia's Contract Law Reform System." *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 529–535. <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.302>.
- P. Ikutegbe, M. Randle, L. Sheridan, et al. "Enablers of Successful Employment Outcomes for People with Disabilities." *Journal of Management & Organization*, ahead of print, 2024. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.46>.

- R. Pratama and D. P. Sari. "Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia." *Jurnal RechtsVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 215–30.
- Sari Yulis. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Kerangka Analisis Isu Hukum Kontemporer." *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 9 (2025): 808–18.
- Sheikh, Alyah AL, and Rehana Parveen. "Enhancing Women's Corporate Leadership in Saudi Arabia: A Legal and Policy Analysis under Vision 2030." *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 535–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.303>. Sholahuddin Al-Fatih. *Perkembangan Metode Penelitian Hukum Di Indonesia*. UMMPress, 2023.
- S.Y. Aksnes and J. Ulstein. "Sustainable Employment for People with Disabilities: Workplace Practices and Outcomes." *Scandinavian Journal of Disability Research*, ahead of print, 2024. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1089>.
- Togle, Glenn Mark A. "Challenges, Acceptance, and Adoption of Electronic Payment at Teodoro Arcenas Trade Center Towards Efficient Local Development." *International Journal of Law, Social Science, and Humanities* 3, no. 2 (2026): 451–459. <https://doi.org/https://doi.org/10.70193/ijlsh.v3i2.306>.
- T. Suryani and H. Wibowo. "Peran Hukum Administrasi Negara Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Bidang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Padjadjaran* 9, no. 2 (2022): 233–50.
- Tommy Firmanda. "Navigating Barriers and Building Strengths: Employment Success Among Persons with Disabilities in Indonesia." *Indonesian Journal of Disability Studies* 12, no. 2 (2025): 233–52. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2025.12.2.3>.