

PENGATURAN JAMINAN PEMENUHAN HAK BEKERJA TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS

Eunike Kathryn Budiman, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

email: eunike.205220101@stu.untar.ac.id

Moody Rizqy Syailendra, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

email: moodys@fh.untar.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i10.p13>

ABSTRAK

Penelitian ini berisi upaya pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi ketentuan hukum menjamin hak bekerja bagi penyandang disabilitas serta menganalisis tanggung jawab negara dalam pemenuhannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis normative melalui studi terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, serta dilengkapi dengan pendekatan konseptual guna melihat pergeseran paradigma dari pendekatan yang berfokus pada belas kasih, beralih menuju pendekatan yang berorientasi pada pemenuhan hak. Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan terkait hak kerja penyandang disabilitas telah dituangkan secara jelas. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga memberikan jaminan bagi pemenuhan hak bekerja tersebut dengan menetapkan kewajiban kuota kerja bagi penyandang disabilitas di lingkungan pemerintahan dan perusahaan swasta. Selain itu, negara turut bertanggung jawab dalam memberikan jaminan pemenuhan hak bekerja dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan vokasional, layanan pendampingan ketenagakerjaan, serta penyelenggaraan bursa kerja khusus penyandang disabilitas. Namun, dalam praktik di lapangan tetap saja ditemukan penyandang disabilitas yang mengalami penolakan dalam hal bekerja karena keterbatasan yang dimiliki.

Kata Kunci: Penyandang disabilitas, hak bekerja, jaminan hukum, tanggung jawab negara

ABSTRACT

This study examines efforts to fulfill the employment rights of persons with disabilities according to the provisions of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The study aims to identify how legal norms guarantee the right to work and how the state bears responsibility for ensuring its fulfillment. The research employs a normative juridical approach through an examination of Law Number 8 of 2016, complemented by a conceptual approach to observe the paradigm shift from a compassion-based perspective toward a rights-based orientation. The findings reveal that regulations concerning the employment rights of persons with disabilities have been clearly stipulated. Law Number 8 of 2016 also provides guarantees for the realization of these rights by establishing employment quota obligations for persons with disabilities within government institutions and private companies. Furthermore, the state bears responsibility for ensuring the fulfillment of the right to work by organizing various vocational training programs, employment assistance services, and special job placement services dedicated to persons with disabilities. However, in practice, persons with disabilities continue to face employment rejection due to the limitations they experience.

Keywords: Persons with disabilities, right to work, legal guarantees, state responsibility

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan bagian dari hak konstitusional sekaligus hak asasi manusia yang melekat pada setiap warga negara. Hak ini dijamin oleh undang-undang sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Selanjutnya, Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan sesungguhnya “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.² Hal ini menunjukkan bahwa negara mengakui pada dasarnya setiap manusia berhak atas pekerjaan termasuk hak-hak yang seharusnya di dapat sebagai pekerja, termasuk pula bagi penyandang disabilitas yang tetap memiliki hak untuk bekerja berdasarkan minat dan kompetensinya.

Bekerja merupakan salah satu cara manusia untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja juga merupakan sarana aktualisasi diri, sehingga seseorang dapat mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki sesuai minat masing-masing. Istilah bekerja berakar dari kata “kerja” yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.³ Bekerja sangat diperlukan agar seseorang dapat bertahan hidup dan menjalani hidup sehari-hari. Tanpa bekerja dan mendapatkan penghasilan seseorang tidak dapat memenuhi atau membeli kebutuhan hidupnya.⁴

Penyandang disabilitas adalah kelompok individu yang memiliki hambatan fisik, intelektual, mental, atau sensorik yang dapat membatasi kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas sebagaimana umumnya dilakukan oleh orang lain. Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai “setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.⁵ Terdapat tiga kategori penyandang disabilitas. Pertama, penyandang disabilitas fisik, yang meliputi tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu-wicara. Kedua, penyandang disabilitas non-fisik, seperti tunagrahita, autisme, dan hiperaktif. Ketiga, penyandang disabilitas dengan kelainan ganda, yaitu

¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75)*, Pasal 27 Ayat (2).

² *Op.Cit.*, Pasal 28D Ayat (2).

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada 18 Oktober 2025

⁴ Yusrin Ahmad Tosepu, “Bekerja (Tujuan, Makna, dan Hakikat)”, Juli 2023.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871)*, Pasal 1 Ayat (1).

individu yang mengalami lebih dari satu jenis hambatan sekaligus.⁶ Meskipun memiliki keterbatasan, para penyandang disabilitas tetap berhak dan berkewajiban untuk memperoleh kedudukan serta perlakuan yang setara dengan anggota masyarakat lainnya.

Namun pada ranah mendapatkan kesempatan kerja, seringkali penyandang disabilitas mendapatkan diskriminasi karena keterbatasan yang mereka miliki. Stigma yang berakar di masyarakat menganggap penyandang disabilitas sebagai individu yang tidak berdaya atau diperlakukan layaknya orang sakit yang senantiasa memerlukan pertolongan dari orang lain. Penyandang disabilitas sering diposisikan sebagai kelompok yang membutuhkan perlindungan sosial semata, bukan sebagai subjek produktif yang memiliki kapasitas untuk berkontribusi dalam aktivitas ekonomi. Banyak penyandang disabilitas yang tidak memperoleh kesempatan kerja, baik karena ditolak dalam proses rekrutmen, tidak mendapat fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisiknya, maupun karena ketidaksiapan lingkungan kerja dalam menyediakan fasilitas inklusif. Padahal sejatinya, penyandang disabilitas juga membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, memanfaatkan keterampilan, serta berkontribusi dalam kehidupan masyarakat. Keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tidak sepatutnya menjadi penghalang bagi mereka untuk menikmati hak yang setara dengan masyarakat pada umumnya, sehingga sudah seharusnya seseorang yang berkebutuhan khusus tidak menjadikan beban tersendiri bagi masyarakat. Sebagai konsekuensinya, penyandang disabilitas berhak memperoleh perlakuan dan hak yang sejajar dengan seluruh anggota masyarakat lainnya.⁷

Secara hukum, ketentuan mengenai pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas telah memperoleh pengaturan dalam berbagai instrumen peraturan perundang-undangan, diantaranya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Bahkan, negara Indonesia turut meratifikasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), yaitu konvensi terkait hak-hak penyandang disabilitas, dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD. Konvensi tersebut bertujuan untuk mendorong, melindungi, serta memastikan kesetaraan dalam pemenuhan hak dan kebebasan mendasar bagi seluruh penyandang disabilitas,

⁶ Akhmad Soleh, *Aksebilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama. (LKIS Pelangi Aksara: Yogyakarta, 2016), hal. 24.

⁷ Komang Ema Marsitadewi, "Analisis Peran Pemerintah Dalam Memberikan Pemenuhan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas", JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Vol. 8 No. 2 Tahun 2022, hal. 2.

sekaligus menjamin penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kemanusiaan.⁸

Kewajiban perusahaan untuk memberikan hak bekerja bagi penyandang disabilitas juga telah diatur dalam berbagai ketentuan perundang-undangan tersebut, seperti tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”,⁹ Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas juga menyebutkan “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja; Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja”.¹⁰ Dengan keberadaan berbagai ketentuan tersebut, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta diharapkan dapat membuka peluang yang setara bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Namun, kenyataan yang terjadi di masyarakat berbanding terbalik dengan peraturan yang ada. Walaupun berbagai ketentuan perundang-undangan sudah mengakomodir pemenuhan hak, bahkan mewajibkan instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk merekrut dan mempekerjakan penyandang disabilitas, kaum difabel tetap kesulitan untuk mendapatkan akses terhadap hak bekerja. Banyak instansi pemerintah dan perusahaan swasta yang belum memenuhi ketentuan kuota kerja sebagaimana diamanatkan undang-undang. Selain itu, belum terdapat mekanisme penegakan hukum dan penerapan sanksi yang tegas terhadap pihak yang tidak memenuhi kewajiban dalam menyediakan hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Padahal, sejumlah penelitian membuktikan bahwa individu penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan potensi kerja yang tidak kalah dengan pekerja non-disabilitas. selama diberikan penempatan kerja yang tepat dan dukungan akomodasi yang sesuai.

Contohnya adalah hal yang terjadi pada Rizal, seorang penyandang disabilitas yang kehilangan kemampuan berjalan. Bermodalkan sertifikat pelatihan, Ia melamar pekerjaan ke berbagai perusahaan, namun hasilnya selalu nihil dengan alasan yang bermacam-macam, seperti karena keterbatasan fisik yang dimiliki atau alasan lain. Selain itu, lowongan-lowongan pekerjaan lain memiliki standar pendidikan yang begitu tinggi, seperti minimal D3 atau S1. Untuk Rizal yang hanya lulusan SD, standar tersebut terlalu tinggi untuk dicapai. Hingga akhirnya Rizal berjualan pulsa sebagai cara terakhir

⁸ Risnawati Utami, “Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia”, Makalah, disampaikan pada Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum dan HAM, (Jakarta: PUSHAM UI, 2012), hal. 12.

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*, Pasal 5.

¹⁰ *Op.Cit.*

di tengah sulitnya mencari peluang kerja.¹¹ Hal serupa juga terjadi pada Muhammad Husni, seorang tunadaksa yang telah mengikuti *job fair* selama empat tahun ke belakang, namun belum pernah mendapatkan panggilan satupun. Ia mengatakan bahwa sudah seringkali melamar pekerjaan di berbagai perusahaan, seperti Kopi Jago, namun selalu mendapat penolakan. Husni juga mengaku sering mengalami diskriminasi dikarenakan kondisinya yang berbeda dari orang lain. Padahal, Husni memastikan dirinya masih mampu melakukan pekerjaan di berbagai bidang selayaknya manusia normal lainnya. Bahkan, ia sempat menyambangi Disnaker Kota Tangerang yang merupakan wilayah domisilinya, tetapi tetap tidak mendapat kesempatan kerja. Hingga kini Husni hanya berharap ada perusahaan yang mau menerimanya tanpa memandang keterbatasan yang dimiliki.¹²

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, penulis merasa tertarik untuk menyusun sebuah tulisan yang berjudul “Pengaturan Jaminan Pemenuhan Hak Bekerja Terhadap Penyandang Disabilitas”. Permasalahan yang muncul berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan hukum menjamin pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas?
2. Bagaimana tanggung jawab negara dalam menjamin pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas?

1.3 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi ketentuan hukum menjamin pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
2. Menganalisis tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang melihat hukum sebagai seperangkat norma, aturan, asas, prinsip, dan teori hukum. Penelitian ini dilaksanakan melalui penelusuran berbagai sumber pustaka (*library research*) atau studi dokumen, yakni dengan

¹¹ Bima Bagaskara, “Menyibak Kendala Disabilitas Mencari Kerja”, www.detik.com, 1 Januari 2025.

¹² Nuri Yatul Hikmah, “4 Tahun Nganggur, Penyandang Tunadaksa Dapat Diskriminasi Tiap Melamar Kerja: Jobfair Omong Kosong!”, www.wartakota.tribunnews.com, 3 Juni 2025.

mengumpulkan literatur terkait topik dan isu yang dibahas, termasuk bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku kepustakaan, peraturan perundang-undangan, jurnal, serta dokumen terkait lainnya. Bahan hukum tersebut kemudian disusun secara terstruktur dan dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan terkait dengan masalah yang diteliti.¹³ Tidak ada data primer pada penelitian ini dikarenakan dalam penelitian ini tidak dilakukan observasi atau wawancara secara langsung kepada pihak-pihak terkait. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan fenomena berdasarkan pengamatan terhadap berbagai kejadian secara sistematis dan faktual, termasuk fakta, karakteristik, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, dengan menelaah berbagai dokumen yang relevan dan berkaitan dengan objek penelitian. Sedangkan teknik analisis data yang diterapkan bersifat deduktif, untuk memperoleh kesimpulan khusus terkait jaminan pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan ketentuan umum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Ketentuan Hukum Menjamin Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI 1945. Terlebih lagi, UUD NRI 1945 juga menegaskan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum (*rule of law*), bukan semata-mata kekuasaan (*power state*), sehingga negara tidak boleh menjalankan kekuasaannya hanya berdasarkan kekuatan belaka, melainkan harus tunduk pada hukum.¹⁴ UUD NRI 1945 sebagai sumber hukum tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, mengatur berbagai hak konstitusional warga negara, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁵ Hak konstitusional warga negara sering dikaitkan dengan hak asasi manusia (HAM), karena keduanya merupakan hak

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021), hal. 13-14.

¹⁴ Nanda Arni Arisanti dan Syofyan Hadi, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan”, *Jurnal Hasil Penelitian* Vol. 7 No. 2, Juli 2022, hal. 219.

¹⁵ *Loc.Cit.*

fundamental yang melekat pada setiap individu.¹⁶ Jimly Asshiddiqie menyatakan bahwa “hak konstitusional warga negara mencakup hak asasi manusia serta hak-hak setiap warga negara yang dijamin oleh UUD NRI 1945, dan berlaku bagi seluruh warga negara Indonesia”. Hal ini terlihat dari perumusannya yang menggunakan kata “setiap orang”, “segala warga negara”, “tiap-tiap warga negara” atau “setiap warga negara”, yang memperlihatkan bahwasannya hak konstitusional dimiliki oleh setiap warga negara secara individual, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, maupun pandangan politik.¹⁷

Di mata masyarakat, istilah penyandang disabilitas sering dipahami secara sempit sebagai orang yang mengalami kecacatan, yang secara kasat mata menimbulkan stigma di masyarakat. Stigma ini menggambarkan penyandang disabilitas sebagai individu yang kehilangan bagian atau fungsi tubuh tertentu, seperti kaki, tangan, atau yang mengalami kelumpuhan, kebutaan, ketulian, dan berbagai kondisi serupa.¹⁸ Padahal sebenarnya, penyandang disabilitas tidak dapat dipandang semata-mata dari aspek kekurangan fisik. Penyandang disabilitas merupakan kelompok individu yang memiliki kapasitas, potensi, dan peran sosial sebagaimana masyarakat pada umumnya.¹⁹ UU Penyandang Disabilitas telah menegaskan bahwa disabilitas bukanlah suatu kekurangan, melainkan kondisi berbeda yang membutuhkan dukungan dan aksesibilitas agar dapat turut mengambil bagian dalam kehidupan sosial dan bermasyarakat. Dengan demikian, penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dengan warga negara lainnya, termasuk hak untuk bekerja, mengakses pendidikan, turut serta dalam kegiatan sosial, serta memperoleh perlakuan yang adil dan bermartabat tanpa diskriminasi.

Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, penyandang disabilitas memiliki hak konstitusional setara dengan warga negara lainnya, meskipun mereka memiliki keterbatasan. Bahkan, sila kedua dan kelima Pancasila serta ketentuan dalam UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan yang setara untuk mendapatkan kesempatan dan manfaat yang sama dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan. Fakta ini menegaskan bahwa negara beserta peraturan perundang-undangannya mengakui hak penyandang disabilitas setara dengan warga negara lainnya.

Dalam hal pemenuhan hak konstitusional untuk mendapatkan kesempatan kerja, negara Indonesia berkewajiban untuk memastikan bahwa setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas, memiliki kesempatan yang setara dalam memperoleh

¹⁶ Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan”, *Jurnal Konstitusi* Vol. 17 No. 1, Maret 2020, hal. 203.

¹⁷ Jimly Asshiddiqie, “Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara”, *Makalah*, disampaikan pada kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan, (Jakarta: Komnas Perempuan, 2010), hal. 1.

¹⁸ Anonim, “BPS Dukung Hak Penyandang Disabilitas”, www.bps.go.id, 10 Juni 2014.

¹⁹ Sulistyowati Irianto, *Hukum dan Masyarakat: Pendekatan Sosiologis terhadap Isu Disabilitas*, (Jakarta: Prenada Media, 2021), hal. 88.

pekerjaan, tanpa adanya diskriminasi, sejalan dengan prinsip penghormatan terhadap martabat manusia. Pengaturan lebih lanjut terkait hak bekerja bagi penyandang disabilitas diatur dalam UU Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini menggantikan peraturan sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang dinilai kurang mengakui posisi penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak secara penuh. Perubahan paradigma pada UU Penyandang Disabilitas menekankan pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*), bukan pendekatan belas kasihan (*charity based*) yang hanya memandang penyandang disabilitas dari sudut pandang kesejahteraan sosial sebagai objek belas kasihan.²⁰

UU Penyandang Disabilitas secara eksplisit mengatur hak bekerja penyandang disabilitas di Indonesia sebagaimana tercantum pada:

A. Pasal 5 Ayat (1) Huruf (f)

Pasal ini menegaskan bahwa “penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi”. Dengan demikian, baik warga negara non-disabilitas maupun penyandang disabilitas sama-sama berhak memperoleh pekerjaan yang layak.

B. Pasal 11

Klausul tersebut menjelaskan secara eksplisit ruang lingkup “hak atas pekerjaan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri”.

C. Pasal 45

Pasal ini menegaskan bahwa “pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas”.

D. Pasal 53

Pasal ini menekankan kewajiban bahwa “pemerintah dan seluruh badan usaha milik negara untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas

²⁰ Emir Athira, “Tanggung Jawab Negara Terhadap Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Disabilitas”, (Malang: Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2016), hal. 64.

dari jumlah total pekerja, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pekerja”.²¹

Pasal-pasal tersebut menjadi landasan bahwa UU Penyandang Disabilitas mengakui serta menjamin pemberian kesempatan kerja bagi kaum difabel. Dalam berbagai pasal, dapat terlihat bahwa UU Penyandang Disabilitas berupaya mewujudkan kesetaraan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja, serta mendapat akomodasi dan dukungan selayaknya manusia normal lainnya. Jaminan pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas diperkuat melalui ketentuan dalam Pasal 45 UU Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pemerintah pusat dan daerah menyediakan layanan dukungan ketenagakerjaan, yang meliputi pelatihan, penempatan, serta upaya peningkatan karier. Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas juga memberikan landasan kebijakan afirmatif dalam bentuk kuota penerimaan kerja, yaitu kewajiban yang mengatur bahwa instansi pemerintah dan BUMN harus mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1% penyandang disabilitas. Kebijakan afirmatif tersebut berperan sebagai instrumen hukum yang secara langsung menjamin akses penyandang disabilitas ke dunia kerja.

Secara keseluruhan, UU Penyandang Disabilitas telah menyediakan dasar hukum yang jelas dan komprehensif untuk menjamin hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Ketentuan hukum yang ada tidak hanya mengakui hak secara normatif, melainkan turut menerapkan kebijakan afirmatif, akomodasi yang layak, layanan dukungan kerja, serta mekanisme pengawasan untuk memastikan hak tersebut dapat diwujudkan secara nyata. Berbagai studi menunjukkan bahwa hambatan terbesar bukan terletak pada kemampuan penyandang disabilitas, melainkan pada stigma sosial dan minimnya lingkungan kerja yang inklusif, sehingga pemenuhan akomodasi yang layak menjadi kunci penting dalam menciptakan akses yang setara.²² Studi lain juga menegaskan bahwa pelaksanaan akomodasi yang layak merupakan elemen krusial untuk memastikan partisipasi setara dalam hubungan kerja dan mengurangi risiko diskriminasi.²³ Dengan demikian, penjaminan hak bekerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu tindakan aktif negara untuk memberikan kedudukan setara, bermartabat, serta terbebas dari diskriminasi dalam bidang ketenagakerjaan.

²¹ *Loc.Cit.*

²² Zulianissa Diah Kusmawati et al., “Analisis Potensi Diskriminasi Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja (Studi Kasus Sektor Publik dan Sektor Privat Kota Magelang)”, *Journal of Economics Research and Policy Studies* Vol. 4, No. 2, Agustus 2024, hal. 298.

²³ Risnawati Utami, “Reasonable Accommodation dan Tantangan Implementasinya dalam Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, Vol. 51 No. 3, 2021, hal. 512.

3.2 Tanggung Jawab Negara dalam Menjamin Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Menurut Andi Hamzah, tanggung jawab negara adalah kewajiban bagi individu atau negara untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan kepadanya dengan cara yang semestinya. Tanggung jawab negara merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum, di mana negara tidak hanya berperan sebagai pembentuk norma, tetapi juga sebagai pihak yang wajib memastikan terpenuhinya hak-hak warga negara melalui kebijakan, regulasi, dan mekanisme pengawasan yang efektif.²⁴ Negara bertugas menjamin bahwa setiap warga negara, termasuk kelompok penyandang disabilitas, mendapatkan perlindungan dan peluang yang sama dalam menikmati hak-haknya. Menurut Philipus M. Hadjon, konsep tanggung jawab negara berhubungan erat dengan fungsi negara untuk memberikan perlindungan hukum baik preventif maupun represif, sehingga negara tidak boleh bersifat pasif terhadap ketidaksetaraan sosial yang terjadi di masyarakat.²⁵

Dalam perspektif HAM, tanggung jawab negara meliputi tanggung jawab untuk menjunjung (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan mewujudkan (*to fulfill*) hak-hak warga negara.²⁶ Kewajiban menghormati mengharuskan negara tidak melakukan tindakan yang menghalangi atau mengurangi akses warga terhadap hak-haknya. Kewajiban melindungi mewajibkan negara mencegah pihak lain melakukan pelanggaran hak, sedangkan kewajiban memenuhi menuntut negara untuk mengambil langkah afirmatif agar hak tersebut dapat dimiliki secara setara.²⁷ Dengan landasan ini, negara memegang peran aktif dalam memastikan kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, tidak terpinggirkan dalam struktur sosial maupun sistem hukum.

Pemenuhan berbagai hak penyandang disabilitas merupakan suatu tanggung jawab yang tak terhindarkan bagi pemerintah, sebagai bagian dari pemenuhan hak-hak warga negara secara menyeluruh. Perubahan paradigma dalam pandangan terhadap penyandang disabilitas mendorong pengakuan akan keberadaan mereka dan menuntut pemenuhan hak-hak yang selama ini sering diabaikan, khususnya hak atas pekerjaan. Pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari penerapan prinsip kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan non-diskriminasi, yang menjadi landasan hukum bagi negara Indonesia. Konstitusi menegaskan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, yang kemudian

²⁴ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), hal. 67.

²⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 83.

²⁶ Ulfa Marsudi, “Kewajiban Negara dalam Perspektif Hak Asasi Manusia: Respect, Protect, Fulfill,” *Jurnal HAM*, Vol. 12, No. 2, 2021, hal. 210.

²⁷ Retno Kusniati, “Peran Negara dalam Pemenuhan Hak Asasi Manusia,” *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia* Vol. 9, No. 1, Juli 2022, hal. 8.

diperkuat dengan “prinsip persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan” sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945. Pasal 28H Ayat (2) UUD NRI 1945 juga menegaskan bahwa “setiap orang berhak mendapatkan perlakuan khusus untuk memastikan mereka memiliki peluang yang setara dan adil, sesuai dengan prinsip kesetaraan dan keadilan”. Pasal tersebut secara langsung berkaitan dengan upaya pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Paton mengemukakan sesungguhnya hak bukan hanya sekadar jaminan hukum, tetapi juga merupakan sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Hak tersebut berfungsi untuk memastikan bahwa kepentingan manusia, yang tidak terpisah dari tujuan hidupnya, dapat tercapai secara nyata dan berkelanjutan.²⁸

Keberadaan UU Penyandang Disabilitas menjadi dasar hukum khusus (*lex specialis*) yang memberikan pengaturan lebih komprehensif terkait hak bekerja bagi penyandang disabilitas. UU tersebut memberi jaminan bahwa penyandang disabilitas berkesempatan memperoleh pekerjaan yang selaras dengan kemampuan, potensi, serta minat mereka. Hak ini dipertegas kembali dalam Pasal 53 Ayat (1) yang mewajibkan pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta BUMN dan BUMD untuk merekrut minimal 2% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai. Sementara, perusahaan swasta diharuskan mempekerjakan sekurang-kurangnya 1% penyandang disabilitas dari total keseluruhan tenaga kerjanya.

Ketentuan kuota kerja tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya bertanggung jawab secara deklaratif, tetapi juga regulatif dan distributif, yakni melalui penetapan kewajiban kerja inklusif pada institusi publik maupun privat. Tanggung jawab negara juga tercermin dalam pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dengan berasaskan peran serta secara menyeluruh, yang berarti terlibat secara penuh dalam seluruh bidang kehidupan sosial dan kewarganegaraan, termasuk dalam berkontribusi pada dunia kerja. Selain itu, negara juga menerapkan kebijakan afirmatif (*affirmative policy*) bagi penyandang disabilitas sebagai langkah korektif atas kondisi ketidaksetaraan yang dialami kelompok ini.²⁹ Kebijakan afirmatif tersebut tidak hanya berupa kuota, tetapi juga berupa pelatihan keterampilan, program peningkatan kompetensi, serta pemberian fasilitas pendukung bagi pemberi kerja. Studi hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa kebijakan afirmatif berfungsi untuk mempercepat terwujudnya keadilan substantif bagi penyandang disabilitas yang selama ini terhambat oleh stigma sosial dan hambatan lingkungan.³⁰ Hal ini sejalan dengan Pasal 45 UU Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa “pemerintah wajib menyelenggarakan pelatihan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas”, sebagaimana juga dipertegas dalam berbagai kajian empiris mengenai pentingnya

²⁸ Aprilina Pawestri, “Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional”, *Era Hukum* Vol. 2 No. 1, Juni 2017, hal. 170.

²⁹ Ni'matul Huda, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021), hal. 176.

³⁰ Indah Sri Utami, “Implementasi Kebijakan Afirmasi bagi Penyandang Disabilitas dalam Bidang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 10 No. 2, 2021, hal. 236.

dukungan negara dalam meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja penyandang disabilitas.³¹

Lebih lanjut, UU Penyandang Disabilitas juga mengakomodir sanksi yang dapat timbul ketika seseorang menghalangi pemenuhan hak bekerja tersebut, sesuai dengan ketentuan Pasal 145 UU Penyandang Disabilitas yang menjelaskan bahwa “setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).”³² Walaupun pada kenyataannya, ketentuan tersebut masih sulit untuk diterapkan karena Pasal 145 menggunakan kata “orang”, sedangkan makna ungkapan “orang” berbeda dengan “perusahaan”, karena “orang” merujuk pada individu sebagai subjek hukum dengan hak dan kewajiban pribadi, sedangkan “perusahaan” adalah entitas hukum yang memiliki hak dan kewajiban secara kolektif terkait kegiatan usahanya. Selanjutnya, istilah “menghalang-halangi” dalam pasal tersebut juga tidak dapat disamakan dengan tidak memberikan kesempatan atau tidak mengakomodir fasilitas bagi penyandang disabilitas untuk merasakan suatu pekerjaan. Sehingga untuk memberikan sanksi kepada pemerintah dan perusahaan swasta yang belum memenuhi kuota atau bahkan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas tidak memiliki landasan hukum yang kokoh dan menyebabkan kendala dalam pelaksanaan hukum.³³

Terlepas dari kurangnya jaminan hukum dalam penerapan sanksi bagi perusahaan yang gagal memenuhi kuota, Pemerintah Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta mulai mengaungkan semangat mewujudkan kesempatan yang setara bagi semua orang, tanpa terkecuali. Hal ini diwujudkan dalam Job Fair Penyandang Disabilitas bertema “Peluang Tanpa Batas, Membuka Jalan untuk Semua” yang dilaksanakan di Taman Ismail Marzuki, Cikini, Jakarta Pusat pada Senin, 3 November 2025. Kegiatan tersebut diikuti oleh 21 perusahaan yang membuka 107 lowongan pekerjaan dari berbagai posisi. Selain *job fair*, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Disnakertransgi) DKI Jakarta juga menghadirkan program *upskilling* untuk meningkatkan keterampilan bagi para difabel. Gubernur DKI Jakarta, Pramono Anung, mengungkapkan bahwa pelatihan juga *upskilling* penting selain hanya *job fair* karena tidak semua penyandang disabilitas memiliki kesempatan mengikuti pelatihan kerja sebelumnya. Dengan diadakannya pelatihan tersebut, diharapkan penyandang disabilitas dapat memiliki kemampuan lebih, sehingga lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Proses rekrutmen juga

³¹ Fitriani dan Lestari, “Pelatihan Kerja Inklusif bagi Penyandang Disabilitas sebagai Upaya Peningkatan Kemandirian Ekonomi,” *Jurnal PKS (Pemberdayaan Kesejahteraan Sosial)*, Vol. 20 No. 2, 2022, hal. 151.

³² *Ibid.*, Pasal 143.

³³ Alya Sani Pratiwi et al., “Pelaksanaan Pemberian Sanksi bagi Perusahaan yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas,” *Jurnal Usm Law Review* Vol. 6. No. 1, April 2023, hal. 399.

dilakukan melalui situs uldnaker.web.id, yang dirancang khusus agar mudah diakses oleh penyandang disabilitas.³⁴

Sebelumnya, Pemprov DKI Jakarta juga sudah pernah mengadakan *job fair* yang melibatkan penyandang disabilitas sebanyak 13 kali. Berdasarkan pengalaman *job fair* tersebut, Pramono Anung menyatakan bahwa sekitar 150 penyandang disabilitas sudah tersalurkan ke berbagai perusahaan melalui pelaksanaan bursa kerja tersebut.³⁵ Fakta tersebut memperlihatkan bahwa peran negara dalam menjamin terpenuhinya hak bekerja bagi penyandang disabilitas bukan sekadar diwujudkan dalam bentuk ketentuan normatif, melainkan juga melalui langkah konkret penyediaan layanan dan dukungan yang memungkinkan penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam dunia kerja. Sejumlah studi menegaskan bahwa penyediaan akses terhadap informasi pekerjaan, fasilitas layanan ketenagakerjaan, dan kegiatan *job matching* merupakan bagian dari kewajiban negara untuk menghapus hambatan eksternal yang sering kali menjadi penyebab rendahnya tingkat keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja.³⁶

Pelaksanaan kegiatan bursa kerja tersebut sejalan dengan pengaturan dalam Pasal 45 UU Penyandang Disabilitas yang “mewajibkan pemerintah dan pemerintah daerah untuk menjamin proses rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan, dan keberlanjutan kerja bagi penyandang disabilitas tanpa diskriminasi”. Dengan demikian, negara tidak hanya berkewajiban menetapkan norma hukum yang menjamin hak bekerja, tetapi juga berkewajiban mengambil tindakan nyata dalam bentuk penyediaan fasilitas, layanan informasi, dan akses terhadap peluang kerja agar penyandang disabilitas dapat menjalankan hak tersebut secara penuh dan bermartabat. Pendekatan ini dipandang sebagai bentuk tanggung jawab substantif negara dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan

4. KESIMPULAN

Undang-undang Penyandang Disabilitas telah memberikan dasar hukum yang jelas dalam menjamin hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Ketentuan tersebut meliputi pengakuan atas hak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, hak atas akomodasi yang layak, persamaan peluang dalam peningkatan karier, serta perlindungan hukum dari pemberhentian kerja yang sewenang-wenang. Selain ketentuan regulatif, Undang-undang Penyandang Disabilitas juga menetapkan kebijakan afirmatif berupa kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, yaitu minimal 2% untuk pemerintah, BUMN, dan BUMD serta 1% untuk perusahaan swasta, sebagai upaya menciptakan kesetaraan kesempatan dalam dunia kerja.

³⁴ Ridho Fauzan, “Dukung Dunia Kerja Inklusif, Pemprov DKI Buka Job Fair untuk Difabel”, www.idntimes.com, 6 November 2025.

³⁵ Lia Wanadriani Santosa, “150 Difabel Sudah Tersalurkan Lewat Bursa Kerja di Jakarta”, www.antaraneews.com, 3 November 2025.

³⁶ Nur Heni Sri Wahyuni, “Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan,” *Jurnal HAM*, Vol. 13 No. 1, 2022, hal. 78.

Tanggung jawab negara dalam menjamin pemenuhan hak tersebut tidak hanya berhenti pada pembentukan norma hukum, tetapi juga diwujudkan melalui tindakan konkret yang mendukung terciptanya lingkungan kerja inklusif. Negara memberikan dukungan melalui penyelenggaraan pelatihan vokasional, layanan pendampingan ketenagakerjaan, serta penyelenggaraan bursa kerja (*job fair*) khusus penyandang disabilitas untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja. Upaya ini mencerminkan peran negara sebagai fasilitator, regulator, sekaligus pelaksana kebijakan afirmatif yang bertujuan membuka akses kesempatan kerja yang setara. Dengan adanya regulasi dan implementasi pendukung, realisasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas semakin memiliki berlandasan kuat guna diwujudkan dalam praktik kehidupan sosial dan ketenagakerjaan.

Pemerintah perlu memperkuat penyebaran informasi terkait ketentuan pemenuhan hak bekerja bagi kelompok penyandang disabilitas sebagaimana tertulis pada UU Penyandang Disabilitas, khususnya terkait kuota ketenagakerjaan dan kewajiban pemberian akomodasi yang layak. Sosialisasi terpadu kepada berbagai instansi pemerintah dan perusahaan swasta diperlukan agar terdapat pemahaman yang seragam mengenai kewajiban hukum dan standar perlindungan hak penyandang disabilitas. Pemerintah juga dapat meningkatkan koordinasi antar lembaga, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, dan pemerintah daerah, dalam penyediaan layanan pendukung seperti pelatihan vokasional dan pendampingan kerja. Selain itu, ketika penyandang disabilitas sudah mendapatkan hak atas kesempatan kerja, diharapkan lingkungan kerja yang di dapat tidak hanya mematuhi ketentuan secara formal, tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif, menghargai keberagaman, serta berorientasi pada pemberdayaan kemampuan penyandang disabilitas sebagai bagian integral dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad, Y. T. *Bekerja (Tujuan, Makna, dan Hakikat)*. (2023).
Huda, N. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. (2021).
Irianto, S. *Hukum dan Masyarakat: Pendekatan Sosiologis Terhadap Isu Disabilitas*. Jakarta: Prenada Media. (2021).
Soleh, A. *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi* (Cetakan pertama). Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara. (2016).
Soekanto, S., & Mamudji, S. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. (2021).

Jurnal dan Konferensi

- Asshiddiqie, Jimly. "Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara." *Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta* 19 (2010).
Athira, Emir. "Tanggung Jawab Negara Terhadap Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Disabilitas." PhD diss., Universitas Brawijaya, 2018.

- Fitriani, F., & Lestari, L. Pelatihan Kerja Inklusif bagi Penyandang Disabilitas Sebagai Upaya Peningkatan Kemandirian Ekonomi. *Jurnal PKS (Pemberdayaan Kesejahteraan Sosial)*, 20, no. 2 (2022).
- Hadi, Syofyan. "Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan." *JHP17: Jurnal Hasil Penelitian* 7, no. 2 (2022): 219-232.
- Kusmawati, Zulianissa Diah, Erika Nisa Adelia, Muhammad Hafis Alghifari, Nova Ramdani, and Jihad Lukis Panjawa. "Analisis potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja: Studi kasus sektor publik dan sektor privat Kota Magelang." *Journal of Economics Research and Policy Studies* 4, no. 2 (2024): 295-313.
- Kusniati, R. Peran Negara dalam Pemenuhan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia* 9, no. 1 (2022).
- Marsitadewi, K. E. Analisis Peran Pemerintah dalam Memberikan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 8, no. 2 (2022).
- Marsudi, U. Kewajiban Negara dalam Perspektif Hak Asasi Manusia: Respect, Protect, Fulfill. *Jurnal HAM* 12, no. 2 (2021).
- Pawestri, Aprilina. "Hak penyandang disabilitas dalam perspektif HAM internasional dan HAM nasional." *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2017).
- Pratiwi, Alya Sani, Sonhaji Sonhaji, Suhartoyo Suhartoyo, and Endah Pujiastuti. "Pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 388-406.
- Utami, I. S. Implementasi Kebijakan Afirmasi bagi Penyandang Disabilitas dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal Rechts Vinding* 10, no. 2 (2021).
- Utami, R. Reasonable Accommodation dan Tantangan Implementasinya dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan* 51, no. 3 (2021).
- Utami, Risnawati. "Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia." *Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Centere for Human Rights* (2012).
- Wahyuni, N. H. S. Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal HAM* 13, no. 1 (2022).
- Widjaja, Alia Harumdani, Winda Wijayanti, and Rizkisyabana Yulistyaputri. "Perlindungan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197-223.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. (2016). *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69.

Website

- Anonim. *BPS Dukung Hak Penyandang Disabilitas*. Badan Pusat Statistik. (2014, Juni 10). Retrieved from <https://www.bps.go.id>

- Bagaskara, B. Menyibak Kendala Disabilitas Mencari Kerja. Detik.com. (2025, Januari 1). Retrieved from <https://www.detik.com>
- Fauzan, R. Dukung Dunia Kerja Inklusif, Pemprov DKI Buka Job Fair untuk Difabel. IDN Times. (2025, November 6). Retrieved from <https://www.idntimes.com>
- Hikmah, N. Y. 4 Tahun Nganggur, Penyandang Tunadaksa Dapat Diskriminasi Tiap Melamar Kerja: Jobfair Omong Kosong! WartaKota Tribunnews. (2025, Juni 3). Retrieved from <https://wartakota.tribunnews.com>
- KBBI. Kerja. (2025, Oktober 18). Retrieved from <https://kbbi.web.id/kerja>
- Santosa, L. W. 150 Difabel Sudah Tersalurkan Lewat Bursa Kerja di Jakarta. Antara News. (2025, November 3). Retrieved from <https://www.antaranews.com>