

Ketidakpatuhan Perusahaan terhadap Kuota Pekerja Disabilitas: Analisis Sanksi dan Efektivitas Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Agung Ramanto*, Arina Novizas Shebubakar, Anas Lutfi

Universitas Al Azhar Indonesia, Indonesia

Email : agungramanto@gmail.com*, arinashebubakar@gmail.com,
 anaslutfi.jakarta@gmail.com

Keywords:	Abstract
<i>Disability; Employment Quota; Sanctions; Company; Law Enforcement</i>	<i>The realization of the right to work for persons with disabilities is an essential part of human rights protection guaranteed by the constitution and various national legal instruments. In Indonesia, the obligation for employers to hire persons with disabilities is explicitly regulated under Article 53 of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, requiring private companies to employ at least 1% of persons with disabilities and government institutions, state-owned enterprises, and regional-owned enterprises to employ at least 2%. In practice, however, the implementation of this provision remains far from optimal. Many companies fail to comply, while law enforcement remains weak due to the absence of specific sanctions and effective supervisory mechanisms. This reserch aims to examine the legal framework sanctions imposed on companies that fail to meet disability employment quotas and evaluate the effectiveness of law enforcement in Indonesia. This research employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that although there is a strong normative basis, sanctions are mainly administrative and dispersed across implementing regulations and regional bylaws. The absence of an integrated enforcement mechanism renders the quota obligation more declarative than imperative. Therefore, a reformulation of stricter sanctions and strengthened supervision through Disability Employment Service Units is necessary.</i>
Kata Kunci:	Abstrak
Disabilitas; Kuota Kerja; Sanksi; Perusahaan; Penegakan Hukum	Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi dan berbagai instrumen hukum nasional. Di Indonesia, pengaturan mengenai kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas secara tegas diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada Undang-undang ini mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total pekerja. Sementara itu, instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2%. Namun dalam praktik, implementasi ketentuan tersebut masih jauh dari optimal. Banyak perusahaan belum memenuhi kuota yang ditentukan dan penegakan hukumnya cenderung lemah karena ketiadaan sanksi yang spesifik dan mekanisme pengawasan yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas serta menilai efektivitas penegakan hukum atas kewajiban tersebut di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat dasar normatif yang kuat,

pengaturan sanksi dalam hukum nasional masih bersifat administratif dan tersebar dalam regulasi turunan maupun peraturan daerah. Ketidadaan mekanisme penegakan yang terintegrasi menyebabkan kewajiban kuota lebih bersifat deklaratif daripada imperatif. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi sanksi yang lebih tegas dan penguatan pengawasan berbasis Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia menjamin persamaan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Jaminan tersebut berlaku pula bagi penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara yang memiliki kedudukan hukum yang setara di hadapan hukum. Selain itu, prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan kerja juga menjadi bagian penting dalam perlindungan hak penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, realitas sosial menunjukkan bahwa kelompok penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi dalam akses terhadap lapangan kerja.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui pembentukan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah menegaskan paradigma baru perlindungan disabilitas yang berbasis hak asasi manusia. Pasal 53 undang-undang tersebut mewajibkan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas, sementara perusahaan swasta paling sedikit 1%. Ketentuan ini dimaksudkan sebagai affirmative action guna mengoreksi ketimpangan struktural di dunia kerja.

Namun, implementasi kebijakan kuota ini masih menghadapi hambatan serius. Banyak perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut dengan alasan keterbatasan fasilitas, produktivitas, dan minimnya regulasi teknis. Studi di Bandung dan beberapa kota menunjukkan bahwa penerapan kuota sering kali hanya formalitas administratif tanpa pengawasan substantif.

Permasalahan utama terletak pada lemahnya penegakan hukum. Meskipun kewajiban telah diatur secara eksplisit, undang-undang tidak merumuskan sanksi pidana atau administratif yang langsung dikenakan kepada perusahaan yang melanggar. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas norma hukum tersebut dalam menjamin kepatuhan.

Kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas pada dasarnya merupakan bentuk tanggung jawab negara dan dunia usaha dalam mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara. Keberadaan ketentuan kuota tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, tetapi juga mendorong terciptanya kebijakan afirmatif yang memberikan akses yang lebih luas terhadap dunia kerja. Namun, efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada adanya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang memadai. Dalam praktiknya, masih ditemukan kesenjangan antara norma hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya di lapangan. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaturan sanksi serta

efektivitas penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas. Kajian tersebut penting untuk menilai sejauh mana ketentuan hukum yang berlaku mampu menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas secara nyata.

Penelitian mengenai pemenuhan kuota pekerja disabilitas telah banyak dilakukan, namun sebagian besar berfokus pada implementasi kebijakan dan perlindungan hak penyandang disabilitas secara umum. (Annur et al., 2023) meneliti penghormatan hak-hak penyandang disabilitas melalui kebijakan kuota kerja, namun belum secara spesifik mengkaji aspek sanksi dan penegakan hukum. (Fajar et al., 2025) menganalisis implementasi pemenuhan pekerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tetapi belum membahas secara mendalam kelemahan pengaturan sanksi. (Wicaksono, 2023) meneliti implementasi kebijakan kuota melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan di Kota Bandung dengan fokus pada aspek operasional而非 normatif. (Abdillah Muhammad Aufa & Darmawansyah, 2024) mengkaji pemenuhan hak disabilitas di bidang ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023, namun belum menganalisis efektivitas penegakan hukum secara komprehensif. Penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus kajian terhadap kekosongan norma sanksi dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta implikasinya terhadap efektivitas penegakan hukum. Selain itu, penelitian ini menawarkan model penegakan hukum yang mengombinasikan pendekatan sanksi administratif nasional, sistem pelaporan terintegrasi, dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagai upaya meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban kuota pekerja disabilitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini mengkaji dua permasalahan utama. Pertama, bagaimana pengaturan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas di Indonesia? Kedua, bagaimana efektivitas penegakan hukum terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas serta menilai efektivitas penegakan hukum atas kewajiban tersebut di Indonesia. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum disabilitas, dengan mengintegrasikan analisis kekosongan norma dan efektivitas penegakan hukum dalam konteks kebijakan afirmatif. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai harmonisasi regulasi dan kepatuhan hukum perusahaan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Hukum dan HAM, dalam merumuskan kebijakan pengaturan sanksi yang lebih tegas dan sistem pengawasan yang terintegrasi. Bagi pelaku usaha, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai kewajiban hukum dan konsekuensi ketidakpatuhan terhadap kuota pekerja disabilitas. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini membuka peluang untuk melakukan kajian

empiris mengenai efektivitas implementasi sanksi di berbagai daerah serta studi komparatif dengan negara lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan menafsirkan berbagai ketentuan hukum yang mengatur kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas serta mekanisme penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada analisis norma hukum, sinkronisasi peraturan, dan efektivitas penerapan sanksi dalam praktik.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah secara sistematis berbagai regulasi yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, mulai dari konstitusi hingga peraturan pelaksana. Regulasi yang menjadi fokus kajian antara lain 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 perubahan-perubahannya, serta berbagai peraturan pemerintah, peraturan menteri, dan kebijakan terkait yang mengatur kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami dan menganalisis berbagai konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak penyandang disabilitas, kesetaraan kesempatan kerja, kewajiban hukum perusahaan, kepatuhan hukum (legal compliance), tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility), serta efektivitas penegakan hukum. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji pendapat para ahli hukum, teori-teori hukum, dan doktrin yang berkembang dalam literatur akademik. Melalui pendekatan konseptual, penelitian berupaya menemukan dasar-dasar teoritis yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pengaturan dan penerapan sanksi terhadap perusahaan telah mampu mendorong pemenuhan kuota pekerja disabilitas.

Selanjutnya, pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah berbagai kasus, laporan pengawasan ketenagakerjaan, putusan pengadilan, serta temuan dari lembaga pemerintah maupun organisasi yang bergerak di bidang perlindungan hak penyandang disabilitas. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi implementasi ketentuan kuota pekerja disabilitas di Indonesia serta mengidentifikasi berbagai hambatan yang menyebabkan masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban tersebut.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan dokumen resmi negara yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku hukum, jurnal

ilmiah nasional dan internasional, artikel akademik, skripsi, tesis, disertasi, laporan penelitian, serta publikasi lembaga pemerintah maupun organisasi internasional yang relevan dengan tema penelitian. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, indeks peraturan perundang-undangan, dan berbagai sumber referensi lainnya yang berfungsi untuk memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengkaji berbagai dokumen hukum serta literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Penelusuran bahan hukum dilakukan melalui perpustakaan, database jurnal ilmiah, repositori perguruan tinggi, situs resmi pemerintah, dan sumber-sumber akademik lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk menjaga relevansi data, penelitian ini memprioritaskan penggunaan jurnal dan hasil penelitian yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir tanpa mengabaikan literatur klasik yang memiliki kontribusi penting terhadap perkembangan teori hukum yang digunakan.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis dan preskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menguraikan secara sistematis ketentuan hukum yang mengatur kuota pekerja disabilitas, bentuk sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan, serta mekanisme pengawasan dan penegakan hukumnya. Analisis preskriptif dilakukan dengan memberikan argumentasi hukum mengenai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan serta menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum.

Dalam menganalisis efektivitas penegakan hukum, penelitian ini menggunakan indikator yang meliputi kejelasan norma hukum, keberadaan dan penerapan sanksi, efektivitas pengawasan oleh instansi yang berwenang, tingkat kepatuhan perusahaan, serta perlindungan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai permasalahan ketidakpatuhan perusahaan terhadap kuota pekerja disabilitas serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan penegakan hukum yang lebih efektif di Indonesia.

Hasil penelitian kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu mengenai bentuk sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas serta efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran tersebut. Melalui analisis yang komprehensif terhadap norma hukum, konsep hukum, dan praktik implementasinya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum disabilitas. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, aparat penegak hukum, dan pelaku usaha dalam meningkatkan kepatuhan terhadap kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas guna mewujudkan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Sanksi terhadap Perusahaan yang Tidak Memenuhi Kuota Pekerja Disabilitas di Indonesia

Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan berbagai instrumen hukum nasional. Sebagai bentuk perlindungan terhadap hak tersebut, Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan instansi pemerintah, BUMN, BUMD, dan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan kuota yang telah ditentukan.

Meskipun kewajiban tersebut telah diatur secara tegas, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 belum mengatur secara eksplisit sanksi yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas. Kondisi ini menimbulkan kekosongan norma (normative gap) dalam penegakan kewajiban tersebut. Akibatnya, ketentuan kuota pekerja disabilitas lebih banyak berfungsi sebagai norma yang bersifat deklaratif daripada norma yang memiliki daya paksa yang kuat.

Dalam praktiknya, pengaturan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas lebih banyak ditemukan dalam berbagai peraturan pelaksana dan peraturan daerah. Bentuk sanksi yang diterapkan umumnya berupa sanksi administratif, seperti teguran tertulis, pembatasan pelayanan publik tertentu, pembekuan izin usaha, hingga pencabutan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah. Namun, keberadaan pengaturan yang berbeda-beda antar daerah menimbulkan ketidakharmonisan hukum dan menyebabkan standar penegakan hukum menjadi tidak seragam.

Ditinjau dari teori penegakan hukum, keberadaan sanksi merupakan instrumen penting untuk menjamin kepatuhan terhadap suatu norma hukum. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi pengaturan sanksi yang lebih tegas, jelas, dan berlaku secara nasional agar kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas memiliki kepastian hukum dan daya paksa yang memadai.

Efektivitas Penegakan Hukum terhadap Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Disabilitas

Efektivitas penegakan hukum terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas dapat dianalisis melalui teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto yang meliputi faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor budaya hukum.

Dari faktor hukum, efektivitas penegakan hukum masih rendah karena belum terdapat pengaturan sanksi yang tegas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Ketiadaan sanksi yang jelas menyebabkan kewajiban kuota pekerja disabilitas tidak memiliki daya paksa yang kuat terhadap perusahaan.

Dari faktor penegak hukum, pengawasan yang dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan dan Unit Layanan Disabilitas belum berjalan secara optimal. Keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, serta belum adanya sistem pengawasan

yang terintegrasi menjadi hambatan dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban tersebut.

Dari faktor sarana dan fasilitas, belum tersedianya sistem pelaporan nasional yang terintegrasi menyebabkan pemerintah kesulitan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kuota pekerja disabilitas. Selain itu, masih banyak perusahaan yang belum menyediakan lingkungan kerja yang aksesibel bagi penyandang disabilitas.

Dari faktor masyarakat dan budaya hukum, masih terdapat stigma bahwa penyandang disabilitas memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan pekerja non-disabilitas. Pandangan tersebut turut memengaruhi rendahnya tingkat penerimaan tenaga kerja disabilitas di berbagai sektor usaha.

Berdasarkan analisis tersebut, penegakan hukum terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas di Indonesia belum berjalan secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, pembentukan sistem pengawasan yang terintegrasi, optimalisasi peran Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan, serta peningkatan kesadaran hukum dan sosial mengenai pentingnya inklusivitas dalam dunia kerja.

KESIMPULAN

Pengaturan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas di Indonesia belum diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Meskipun Pasal 53 telah mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas serta instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD mempekerjakan paling sedikit 2%, pengaturan mengenai sanksi lebih banyak ditemukan dalam peraturan pelaksana dan peraturan daerah. Akibatnya, terjadi ketidakharmonisan pengaturan dan belum tercipta kepastian hukum yang seragam dalam penegakannya di seluruh wilayah Indonesia. Penegakan hukum terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas di Indonesia belum berjalan secara efektif. Hal ini disebabkan oleh belum adanya sanksi yang tegas, lemahnya pengawasan oleh instansi terkait, belum tersedianya sistem pelaporan nasional yang terintegrasi, serta masih adanya stigma terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas. Kondisi tersebut menyebabkan kewajiban kuota pekerja disabilitas cenderung bersifat deklaratif dan belum sepenuhnya mampu mendorong kepatuhan perusahaan secara optimal.

Pemerintah perlu melakukan penyempurnaan terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan mengatur secara tegas bentuk dan mekanisme penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas. Pengaturan tersebut perlu berlaku secara nasional untuk menciptakan kepastian hukum dan keseragaman penegakan hukum. Untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum, pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan, membangun sistem pelaporan dan monitoring yang terintegrasi secara nasional, serta meningkatkan sosialisasi mengenai pentingnya inklusivitas ketenagakerjaan. Dengan demikian, pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat terjamin secara lebih efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdillah Muhammad Aufa, S., & Darmawansyah, R. (2024). Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dibidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Presiden No 60. Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia. *Grondwet*, 3(2), 1–17.
- Alfikro, A. (2023). Analisis keabsahan pengawasan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pemenuhan hak pekerja disabilitas dalam tinjauan hak asasi manusia. *Gema Keadilan*, 10(1), 35–50.
- Alizah, B., Hidayat, A., & Putri, N. R. (2023). Analisis kebijakan pekerja penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pada sektor BUMN. *Journal on Education*, 5(4), 14532–14540.
- Annur, F., Sjafari, A., & Riswanda. (2023). Penghormatan hak-hak penyandang disabilitas melalui kebijakan kuota kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 9(3), 210–221. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2023.009.03.4>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia tahun 2023. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Profil penyandang disabilitas di Indonesia tahun 2024. Badan Pusat Statistik.
- Damanik, V. A., & Andriyani, D. D. (2024). Analisis perlindungan hak pekerjaan penyandang disabilitas dalam Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023. *Milthree Law Journal*, 1(2), 45–58. <https://doi.org/10.70565/mlj.v1i2.9>
- Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. (2023). Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia. Direktorat Jenderal HAM.
- Fajar, M., Setyowati, R. K., & Budiman, A. (2025). Implementasi terhadap pemenuhan pekerja penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2). <https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.4531>
- Fikri, A., Kartika, A. W., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). Peraturan konstitutif pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *INKLUSI*, 10(1), 23–48. <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>
- Hennigusnia. (2022). Persepsi pengusaha terhadap pekerja disabilitas dalam dunia kerja inklusif. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 55–67.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Laporan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia tahun 2023. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Pedoman Unit Layanan Disabilitas bidang ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Komisi Nasional Disabilitas. (2023). Laporan tahunan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Indonesia. Komisi Nasional Disabilitas.
- Mardiansyah, R., & Nugroho, A. (2024). Implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas dalam mewujudkan inklusivitas ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 21(2), 145–158.
- Marzuki, P. M. (2021). Penelitian hukum (Edisi revisi). Kencana.
- Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

- Ponto, R. A., Sakdiyah, L., Feradiah, D., Habibah, H., & Lestari, W. I. (2024). Pemenuhan hak dan aksesibilitas penyandang disabilitas ketenagakerjaan perspektif sound governance di Kabupaten Pasuruan. *Paradigma: Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 145–159.
- Ramadhani, N., Sari, A. P., & Kurniawan, D. (2025). Efektivitas program Inclusive Job Center dalam penerimaan pekerja disabilitas di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(11), 4465–4474.
- Rizkiah, M., Sari, S. P., Kautsar, D., & Jumhana, E. (2025). Tantangan dalam implementasi kebijakan tenaga kerja disabilitas menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 281–287.
- Soekanto, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum. *Rajawali Pers*.
- Suryanto. (2025). Pemenuhan hak penyandang disabilitas pada perusahaan swasta dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(1), 826–837.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871).
- Wicaksono, F. (2023). Analisis implementasi kebijakan pemenuhan kuota 1% pekerja penyandang disabilitas melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 279–288. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>