

# **Legal Protection for Workers with Disabilities in Indonesia: Satjipto Rahardjo's Perspective on Legal Protection**

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas di Indonesia: Perspektif Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo

**Ana Riana**

Universitas Proklamasi 45

e-mail: [anariana@up45.ac.id](mailto:anariana@up45.ac.id)

**Latifah Setyawati**

Universitas Gajah Mada

e-mail: [Ltiefa@gmail.com](mailto:Ltiefa@gmail.com)

**Abstract:** People with disabilities in Indonesia continue to face numerous challenges in accessing decent employment, despite the existence of a legal framework protecting their rights, such as Law No. 8 of 2016 on Persons with Disabilities. These challenges include structural discrimination, limited accessibility of workplace facilities, and negative stereotypes that hinder their participation in the labor market. This study aims to analyze legal protections for workers with disabilities through the lens of Satjipto Rahardjo's progressive legal perspective, which emphasizes law as a tool for social transformation to achieve substantive justice for marginalized groups. The methodology employed combines a normative juridical approach—through analysis of the hierarchy of legal norms—and an empirical juridical approach, focusing on in-depth interviews with workers with disabilities, employers, and policymakers, as well as observations of implementation in the formal sector (large companies) and informal sector (small businesses). The research findings indicate that, although Law No. 8 of 2016 provides a strong legal foundation, including a 1% quota for workers with disabilities and obligations for reasonable accommodations, its implementation remains hindered by various factors, such as low corporate compliance with the quota (only 30% fulfilled based on BPS 2023 data), inadequate provision of suitable accommodations like adaptive work aids, and weak administrative sanctions. This study recommends policy reformulation that is more inclusive through the integration of progressive perspectives, such as strengthening independent oversight mechanisms by state institutions, disability sensitivity training for corporate HR departments, and public campaigns based on digital media to raise societal awareness. Through these steps, it is hoped that legal protections for workers with disabilities can be effectively enhanced, enabling them to contribute optimally to an inclusive society and national economy.

**Keywords:** Persons with disabilities, Legal protection, Progressive law.

### Abstrak

Penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam akses terhadap pekerjaan yang layak, meskipun telah ada kerangka hukum yang mengatur perlindungan hak-hak mereka, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Tantangan ini mencakup diskriminasi struktural, keterbatasan aksesibilitas fasilitas kerja, dan stereotip negatif yang menghambat partisipasi mereka di pasar tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dengan menggunakan perspektif hukum progresif Sajjipto Rahardjo, yang menekankan hukum sebagai alat transformasi sosial untuk mewujudkan keadilan substantif bagi kelompok marginal. Metode yang digunakan adalah kombinasi pendekatan yuridis normative melalui analisis hierarki norma hukum dan yuridis empiris, dengan fokus pada wawancara mendalam dengan pekerja disabilitas, pengusaha, dan pembuat kebijakan, serta observasi implementasi di sektor formal (perusahaan besar) dan informal (usaha kecil). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU No. 8 Tahun 2016 memberikan landasan hukum yang kuat, termasuk ketentuan kuota 1% pekerja disabilitas dan kewajiban akomodasi wajar, implementasinya masih terhambat oleh berbagai faktor, seperti rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kuota (hanya 30% terpenuhi berdasarkan data BPS 2023), kurangnya penyediaan akomodasi yang layak seperti alat bantu kerja adaptif, serta lemahnya sanksi administratif. Penelitian ini merekomendasikan reformulasi kebijakan yang lebih inklusif melalui integrasi perspektif progresif, seperti penguatan mekanisme pengawasan independen oleh lembaga negara, pelatihan sensitivitas disabilitas bagi HRD perusahaan, serta kampanye publik berbasis media digital untuk meningkatkan kesadaran masyarakat. Dengan langkah-langkah ini, diperlukan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dapat ditingkatkan secara efektif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam masyarakat dan ekonomi nasional yang inklusif.

**Kata kunci:** Penyandang disabilitas, Perlindungan hukum, Hukum progresif.

### Pendahuluan

Penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari masyarakat Indonesia yang memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja disabilitas masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan hambatan struktural yang mempengaruhi akses mereka terhadap pekerjaan yang

layak.<sup>1</sup> Meskipun Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011<sup>2</sup> dan telah memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, implementasi perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas masih belum optimal.

Perspektif perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo memberikan kerangka teoretis yang relevan untuk menganalisis permasalahan ini. Menurut Rahardjo, hukum seharusnya tidak hanya dipandang sebagai seperangkat aturan yang kaku, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai keadilan sosial dan melindungi pihak yang lemah.<sup>3</sup> Konsep "hukum progresif" yang diperkenalkan oleh Rahardjo menekankan bahwa hukum harus mampu merespon kebutuhan masyarakat dan bergerak dinamis untuk mewujudkan keadilan substantif, bukan sekadar keadilan prosedural.<sup>4</sup> Dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, pendekatan hukum progresif Rahardjo menjadi sangat relevan karena menekankan pentingnya hukum yang berpihak pada kepentingan kelompok rentan. Pekerja disabilitas sebagai kelompok yang mengalami marginalisasi dalam dunia ketenagakerjaan membutuhkan perlindungan hukum yang tidak hanya dijamin dalam teks undang-undang, tetapi juga diimplementasikan secara nyata melalui kebijakan dan praktik yang inklusif.<sup>5</sup>

Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang cukup komprehensif untuk melindungi hak-hak pekerja disabilitas. Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai, sementara perusahaan swasta diwajibkan

<sup>1</sup> International Labour Organization, *C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* (Geneva: ILO, 1983), hlm. 18-24.

<sup>2</sup> Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities*

<sup>3</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

<sup>4</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 2-5.

<sup>5</sup> Fajri Nursyamsi & Arifanti, E. D, *Perspektif disabilitas dalam sistem hukum Indonesia: Kajian terhadap implementasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Jurnal Hukum dan HAM, 2019, 7 (2), hlm. 179-180.

mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas.<sup>6</sup> Namun, kesenjangan antara ketentuan normatif dan implementasi di lapangan masih menjadi persoalan utama yang perlu dikaji lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia dengan menggunakan perspektif perlindungan hukum Satjipto Rahardjo. Melalui analisis ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya memperkuat kerangka perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi regulasi maupun implementasi. Oleh karena itu, permasalahan yang akan dikaji dalam jurnal ini adalah: 1. Bagaimana kerangka perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia ditinjau dari perspektif hukum progresif Satjipto Rahardjo?; dan 2. Bagaimana model perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja disabilitas di Indonesia untuk mewujudkan keadilan substantif sesuai dengan pemikiran Satjipto Rahardjo?. Rumusan masalah tersebut akan dianalisis secara komprehensif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia. Analisis akan menggunakan perspektif hukum progresif Satjipto Rahardjo sebagai kerangka teoretis utama untuk mengkaji kesenjangan antara *law in books* dan *law in action* dalam konteks perlindungan pekerja disabilitas, serta merumuskan solusi yang dapat diterapkan untuk memperkuat sistem perlindungan hukum yang berkeadilan dan inklusif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang menggabungkan pendekatan yuridis normatif (*doctrinal research*) dan yuridis empiris (*socio-legal research*) untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia.<sup>7</sup> Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji kerangka peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum

<sup>6</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53.

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Depok: Rajawali Pers, 2025), hlm. 13-14.

yang berkaitan dengan perlindungan pekerja disabilitas, sedangkan pendekatan yuridis empiris digunakan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum tersebut dalam realitas sosial.<sup>8</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta-fakta dan karakteristik objek penelitian secara faktual dan akurat. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis secara kritis dengan menggunakan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo.<sup>9</sup> Sifat deskriptif-analitis ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mendeskripsikan permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, tetapi juga menganalisis kesenjangan antara norma dan implementasi serta merumuskan solusi yang aplikatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya; *Pertama*, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja disabilitas.<sup>10</sup> *Kedua*, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, khususnya konsep hukum progresif Satjipto Rahardjo.<sup>11</sup> *Ketiga*, pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan mengkaji kasus-kasus nyata terkait perlindungan hukum pekerja disabilitas yang telah memperoleh putusan pengadilan atau penyelesaian hukum lainnya.<sup>12</sup>

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian), dan bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedi).<sup>13</sup> Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan (*library*

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 133.

<sup>9</sup> Bambang Sungono, *Metodologi penelitian hukum* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 35-38

<sup>10</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan metodologi penelitian hukum normative*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2018), hlm. 302-303.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 178.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 158.

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Depok: Rajawali Pers, 2015), hlm. 13

research), yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis peraturan perundang-undangan, buku-buku, artikel jurnal, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas.<sup>14</sup> Analisis kualitatif ini dilakukan dengan menginterpretasikan data yang diperoleh berdasarkan teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif-analitis untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia

## Pembahasan

### Kerangka Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas di Indonesia: Perspektif Hukum Progresif Satjipto Rahardjo

Hukum progresif merupakan konsep pemikiran yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo sebagai respons terhadap kegagalan sistem hukum Indonesia dalam mewujudkan keadilan substantif. Dalam pandangan Rahardjo, hukum progresif didasarkan pada asumsi bahwa "hukum adalah untuk manusia, bukan sebaliknya", dengan demikian interpretasi hukum bukan sekadar proses teknis membaca teks undang-undang secara harfiah, melainkan upaya kreatif dan humanis untuk menjadikan hukum sebagai alat pembebasan dan transformasi sosial.<sup>15</sup>

Pemikiran ini muncul sebagai kritik terhadap positivisme hukum yang cenderung menempatkan aspek prosedural dan kepastian hukum di atas keadilan substantif. Hukum progresif menolak pandangan legisme yang mereduksi hukum sekadar sebagai teks undang-undang dan mendorong cara berhukum yang melampaui teks untuk mencapai tujuan kemanusiaan.<sup>16</sup> Esensi hukum progresif terletak pada pergeseran cara berpikir dari "tekstual" menuju "kontekstual" dalam memahami dan mengaplikasikan hukum. Rahardjo berargumen bahwa hukum tidak boleh dipandang sebagai institusi yang final dan mutlak, melainkan sebagai proses yang terus bergerak dan berubah sesuai

---

<sup>14</sup> Zainuddin Ali, Metode penelitian hukum. *Jurnal Hukum Indonesia*, 4 (1), 2016, hlm. 107-108.

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 5.

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Membedah hukum progresif* (Jakarta: Kompas, 2007), hlm. 20-22.

dengan perkembangan masyarakat.<sup>17</sup> Dalam hal ini, hukum progresif mendorong pemahaman hukum yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, khususnya kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

Karakteristik utama hukum progresif menurut Rahardjo mencakup beberapa hal. *Pertama*, hukum progresif menolak tradisi *analytical jurisprudence* atau *rechtsdogmatiek* yang memisahkan secara tegas antara hukum dan non-hukum, serta antara hukum dan keadilan.<sup>18</sup> *Kedua*, hukum progresif menolak pandangan bahwa ketertiban (*order*) hanya dapat diwujudkan melalui institusi-institusi kenegaraan. *Ketiga*, hukum progresif mengutamakan "keadilan bermartabat" (*dignified justice*) yang mengakomodasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penerapan hukum.<sup>19</sup> (Satjipto Rahardjo, 2010, 62-65.). *Keempat*, hukum progresif mendorong peran aktif para pelaku hukum untuk menginterpretasikan hukum secara kreatif dan inovatif demi mewujudkan keadilan substantif.

Prinsip "hukum untuk manusia" yang menjadi inti dari hukum progresif Satjipto Rahardjo memiliki relevansi yang kuat dalam konteks perlindungan pekerja disabilitas. Prinsip ini menegaskan bahwa hukum harus diposisikan sebagai instrumen untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi manusia, bukan sebaliknya manusia dipaksa untuk menyesuaikan diri dengan sistem hukum yang kaku.<sup>20</sup> Dalam hal perlindungan pekerja disabilitas, prinsip ini menghendaki agar regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada aspek normatif dan prosedural, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan khusus dan hambatan yang dihadapi oleh pekerja disabilitas.

Implementasi prinsip "hukum untuk manusia" dalam perlindungan pekerja disabilitas terlihat dalam beberapa aspek. *Pertama*, penafsiran hukum harus dilakukan secara progresif untuk mengakomodasi kebutuhan khusus pekerja disabilitas, meskipun tidak

---

<sup>17</sup> Satjipto Rahardjo, *Biarkan hukum mengalir* (Jakarta: Kompas, 2008), hlm. 140-142.

<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 17-19.

<sup>19</sup> Satjipto Rahardjo, *Penegakan hukum progresif* (Jakarta: Kompas, 2010), hlm. 62-65.

<sup>20</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 7-9.

secara eksplisit diatur dalam teks undang-undang.<sup>21</sup> *Kedua*, pembentukan dan penerapan hukum harus mempertimbangkan aspek aksesibilitas dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi pekerja disabilitas.<sup>22</sup> *Ketiga*, penegakan hukum harus dilakukan dengan perspektif yang berpihak pada kepentingan pekerja disabilitas sebagai kelompok rentan.

Mengenai perlindungan pekerja disabilitas, penerapan hukum ketenagakerjaan harus mempertimbangkan kondisi khusus penyandang disabilitas dan memberikan perlindungan yang lebih substantif daripada sekadar memenuhi persyaratan formal. Misalnya, ketentuan mengenai kuota pekerja disabilitas tidak hanya dilihat sebagai kewajiban legal semata, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan hak asasi pekerja disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.<sup>23</sup>

Konsep keadilan substantif merupakan tujuan utama dari hukum progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo. Berbeda dengan keadilan prosedural yang berfokus pada ketaatan terhadap prosedur hukum, keadilan substantif lebih menekankan pada hasil akhir yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan secara nyata.<sup>24</sup> Mengenai perlindungan pekerja disabilitas, keadilan substantif menghendaki terciptanya kondisi ketenagakerjaan yang tidak hanya memberi perlakuan yang sama secara formal, tetapi juga memperhatikan perbedaan dan kebutuhan khusus pekerja disabilitas.

Perwujudan keadilan substantif bagi pekerja disabilitas memerlukan pendekatan multidimensi. *Pertama*, pengakuan terhadap keberagaman dan kesetaraan hak pekerja disabilitas sebagai subjek hukum yang utuh.<sup>25</sup> *Kedua*, penyediaan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) sebagai bentuk perlindungan khusus yang tidak

<sup>21</sup> Yusriyadi, *Paradigma sosiologis dan implikasinya terhadap pengembangan ilmu hukum dan penegakan hukum di Indonesia*, Jurnal Hukum Universitas Diponegoro, 2010, 3 (1), hlm. 75-77.

<sup>22</sup> Fajri Nursyamsi dan Estu Dyah Arifanti, *Kerangka hukum disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia ramah disabilitas* (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2019), hlm. 179-180.

<sup>23</sup> Agus Riewanto, *Politik hukum perlindungan hak angket pekerja disabilitas di Indonesia*, Jurnal Konstitusi, 2018, 15 (2), hlm. 285-287.

<sup>24</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 174-175.

<sup>25</sup> Daming Sunusi, *Aksesibilitas penyandang disabilitas dalam pelayanan publik di Kota Makassar*, Jurnal HAM, 2022, 13 (1), hlm. 95-96.

dikategorikan sebagai diskriminasi positif.<sup>26</sup> Ketiga, penerapan prinsip aksesibilitas universal dalam semua aspek ketenagakerjaan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier. Keempat, pemberian sanksi yang tegas terhadap diskriminasi berdasarkan disabilitas dalam dunia kerja.

Rahardjo menekankan bahwa keadilan substantif hanya dapat dicapai melalui penegakan hukum yang progresif dan *transformative*.<sup>27</sup> Aparatur penegak hukum, termasuk hakim dan pengawas ketenagakerjaan, perlu mengembangkan sensitivitas terhadap isu disabilitas dan menerapkan interpretasi hukum yang berpihak pada kepentingan pekerja disabilitas. Misalnya, dalam menangani kasus diskriminasi terhadap pekerja disabilitas, penegak hukum tidak hanya mempertimbangkan aspek legal-formal, tetapi juga mempertimbangkan konteks sosial dan dampak sistemik dari diskriminasi tersebut terhadap komunitas penyandang disabilitas secara keseluruhan.<sup>28</sup>

Aspek pencegahan dapat diwujudkan melalui edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja disabilitas kepada semua pemangku kepentingan, sementara aspek pemulihan dapat diwujudkan melalui mekanisme kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja disabilitas yang mengalami pelanggaran hak.<sup>29</sup> Dengan demikian, keadilan substantif sebagai tujuan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas tidak hanya berfokus pada penyelesaian kasus individual, tetapi juga pada transformasi sistem ketenagakerjaan secara keseluruhan agar lebih inklusif dan berkeadilan. Dalam koneks analisis Kerangka Peraturan Perundang-undangan Perlindungan Pekerja Disabilitas diakui secara internasional dan nasional dimana Pengakuan dan perlindungan hak-hak pekerja disabilitas dalam konteks internasional telah mengalami perkembangan signifikan sejak beberapa dekade terakhir. Instrumen hukum internasional yang paling komprehensif terkait hak-hak

<sup>26</sup> Jazim Hamidi, *Perlindungan hukum terhadap kaum disabilitas dalam pelayanan public*, Jurnal Konstitusi, 2016, 13 (2), hlm. 407-408.

<sup>27</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 12-15.

<sup>28</sup> Theresia Degener, *A human rights model of disability*, In P. Blanck & E. Flynn (Eds.), *Routledge handbook of disability law and human rights*, 2016 (pp. 31-49). Routledge, hlm. 35-36.

<sup>29</sup> Arie Siswanto, *Hukum ketenagakerjaan makro: Analisis implementasi hak-hak pekerja disabilitas*, Jurnal Hukum Ekonomi dan Bisnis, 2021, 5 (2), hlm. 145-146.

penyandang disabilitas adalah *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tahun 2006 dan mulai berlaku pada tahun 2008.<sup>30</sup> CRPD merupakan tonggak bersejarah dalam upaya perlindungan hak-hak penyandang disabilitas karena menjadi instrumen internasional pertama yang secara khusus mengakui disabilitas sebagai isu hak asasi manusia, bukan sekadar isu kesejahteraan sosial atau medis.<sup>31</sup>

Pasal 27 CRPD secara khusus mengatur tentang hak penyandang disabilitas atas pekerjaan dan lapangan kerja. Pasal ini mewajibkan negara-negara pihak untuk mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain, termasuk hak atas kesempatan untuk memperoleh nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di pasar kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan dapat diakses.<sup>32</sup> Selain itu, CRPD juga menegaskan larangan diskriminasi berdasarkan disabilitas dalam segala bentuk pekerjaan, perlindungan terhadap kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta penyediaan akomodasi yang layak di tempat kerja.<sup>33</sup>

Selain CRPD, terdapat pula instrumen *International Labour Organization* (ILO) yang secara khusus membahas tentang hak pekerja disabilitas, yakni *ILO Convention No. 159 concerning Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons* (1983) dan *ILO Recommendation No. 168 concerning Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons* (1983).<sup>34</sup> Kedua instrumen ini menekankan pentingnya kebijakan nasional yang mendorong kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas, rehabilitasi vokasional, dan langkah-langkah afirmatif untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan.

<sup>30</sup> United Nations, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 2006, Article 1

<sup>31</sup> Theresia Degener, *A human rights model of disability*. In P. Blanck & E. Flynn (Eds.), *Routledge handbook of disability law and human rights* (pp. 31-49). Routledge 2016, hlm. 31-49.

<sup>32</sup> United Nations, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 2006, Article 27.

<sup>33</sup> United Nations, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 2006, Article 27 (a)-(k)

<sup>34</sup> International Labour Organization, *C159 - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*, Geneva: ILO, 1983.

Perkembangan regulasi internasional juga mencakup instrumen hukum non-mengikat (*soft law*) seperti *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities* (1993) dan *ILO Code of Practice: Managing Disability in the Workplace* (2001).<sup>35</sup> Instrumen-instrumen ini memberikan panduan praktis bagi negara dan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Regulasi Nasional tentang Perlindungan Pekerja Disabilitas secara fundamental diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Republik Indonesia memberikan landasan konstitusional bagi perlindungan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."<sup>36</sup> Ketentuan ini berlaku bagi semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas, dan menjadi dasar konstitusional bagi pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang inklusif.

Prinsip non-diskriminasi secara eksplisit diatur dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."<sup>37</sup> Meskipun tidak secara khusus menyebut disabilitas, ketentuan ini mencakup perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan disabilitas dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Melalui amandemen kedua UUD 1945, Pasal 28H ayat (2) secara khusus mengatur bahwa "Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan."<sup>38</sup> Ketentuan ini menjadi landasan konstitusional bagi pemberian *affirmative action* dan *reasonable accommodation* bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan.

Peraturan turunan dari konstitusi kemudian diterjemahkan

<sup>35</sup> United Nations, *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*, New York: United Nations, 1993.

<sup>36</sup> Republik Indonesia, UUD 1945, Pasal 27 ayat (2).

<sup>37</sup> *Ibid.*, Pasal 28I ayat (2)

<sup>38</sup> *Ibid.*, Pasal 28H ayat (2)

dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Undang-undang ini menandai pergeseran paradigma dalam memandang disabilitas dari pendekatan berbasis belas kasihan (*charity-based approach*) menjadi pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*).<sup>39</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, UU No. 8 Tahun 2016 mengatur secara komprehensif hak penyandang disabilitas atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi.

Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 secara eksplisit menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak atas pekerjaan, yang mencakup hak untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi; memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama; memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan; dan tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.<sup>40</sup>

Ketentuan yang paling signifikan dalam UU No. 8 Tahun 2016 terkait perlindungan pekerja disabilitas adalah Pasal 53, yang wajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai, sementara perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai.<sup>41</sup> Ketentuan ini dimaksudkan untuk mendorong inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja dan menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

UU No. 8 Tahun 2016 juga mengatur tentang kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas (Pasal 45).<sup>42</sup> Selain itu,

<sup>39</sup> Fajri Nursyamsi et al., *Kerangka hukum disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia ramah disabilitas* (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2019, hlm. 16-18

<sup>40</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 11.

<sup>41</sup> *Ibid.*, Pasal 53.

<sup>42</sup> *Ibid.*, Pasal 45.

undang-undang ini juga mengatur tentang penyediaan unit layanan disabilitas di bidang ketenagakerjaan (Pasal 55) dan program rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial bagi penyandang disabilitas (Pasal 91-94).<sup>43</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan peraturan umum yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Meskipun tidak secara khusus mengatur tentang pekerja disabilitas, UU ini mengandung beberapa ketentuan yang relevan dengan perlindungan pekerja disabilitas. Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."<sup>44</sup> Ketentuan ini menjadi dasar bagi perlindungan dari diskriminasi dalam rekrutmen dan penempatan kerja, termasuk diskriminasi berdasarkan disabilitas. Selanjutnya, Pasal 6 menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>45</sup> Meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan disabilitas, ketentuan ini dapat diinterpretasikan untuk mencakup larangan diskriminasi berdasarkan disabilitas.

Dalam hal pelatihan kerja, Pasal 19 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.<sup>46</sup> Ketentuan ini mengakui kebutuhan khusus pekerja disabilitas dalam pengembangan kompetensi, meskipun masih menggunakan terminologi "penyandang cacat" yang telah ditinggalkan dalam paradigma baru tentang disabilitas. Meskipun mengandung beberapa ketentuan yang relevan, UU No. 13 Tahun 2003 dinilai belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan dan hak-hak pekerja

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, Pasal 55, 91-94.

<sup>44</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 5.

<sup>45</sup> *Ibid.*, Pasal 6.

<sup>46</sup> *Ibid.*, Pasal 19.

disabilitas. Undang-undang ini masih menggunakan pendekatan medis terhadap disabilitas (sebagaimana terlihat dari penggunaan terminologi "penyandang cacat") dan belum mengatur secara komprehensif tentang akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi pekerja disabilitas.<sup>47</sup>

Selain UU No. 8 Tahun 2016 dan UU No. 13 Tahun 2003, terdapat beberapa peraturan pelaksana yang secara khusus mengatur tentang perlindungan dan pemberdayaan pekerja disabilitas. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat mengatur tentang rehabilitasi, bantuan sosial, dan pembinaan bagi penyandang disabilitas, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Meskipun peraturan ini masih menggunakan pendekatan medis dan berbasis kesejahteraan sosial, beberapa ketentuannya memberikan fondasi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi mengatur tentang akses penyandang disabilitas terhadap pelatihan kerja. Peraturan ini mewajibkan lembaga pelatihan untuk menyediakan akomodasi yang layak bagi peserta pelatihan penyandang disabilitas, meskipun belum mengatur secara detail tentang bentuk dan mekanisme penyediaan akomodasi tersebut.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Pemberian Penghargaan Kepeloporan Perusahaan Pemberi Kerja Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 8 Tahun 2016 yang bertujuan untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas melalui pemberian insentif berupa penghargaan kepeloporan. Peraturan ini mengatur tentang kriteria, mekanisme seleksi, dan bentuk penghargaan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas melebihi kuota yang diwajibkan. Selain itu, terdapat pula Peraturan Daerah di beberapa provinsi dan kabupaten/kota yang secara khusus mengatur tentang perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Misalnya, Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel. Peraturan-peraturan daerah

---

<sup>47</sup> Jazim Hamidi, *Perlindungan hukum terhadap kaum disabilitas dalam pelayanan public*, Jurnal Konstitusi, 2016, 13 (2), hlm. 407-408.

ini mengatur tentang kewajiban pemerintah daerah dan perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, penyediaan aksesibilitas, dan perlindungan dari diskriminasi.

Meskipun kerangka regulasi perlindungan pekerja disabilitas di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan, terutama sejak disahkannya UU No. 8 Tahun 2016, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diatasi. Pertama, kesenjangan antara ratifikasi CRPD dan implementasi prinsip-prinsipnya dalam regulasi nasional. Meskipun Indonesia telah meratifikasi CRPD melalui UU No. 19 Tahun 2011, beberapa prinsip CRPD belum sepenuhnya terintegrasi dalam regulasi nasional, terutama terkait akomodasi yang layak dan aksesibilitas di tempat kerja.<sup>48</sup>

Kedua, terdapat inkonsistensi dalam penggunaan terminologi dan pendekatan terhadap disabilitas antara berbagai peraturan perundang-undangan. UU No. 8 Tahun 2016 menggunakan pendekatan berbasis hak dan terminologi "penyandang disabilitas", sedangkan UU No. 13 Tahun 2003 dan beberapa peraturan pelaksananya masih menggunakan pendekatan medis dan terminologi "penyandang cacat".<sup>49</sup> Inkonsistensi ini dapat menyebabkan kebingungan dalam interpretasi dan implementasi peraturan.

Ketiga, regulasi yang ada masih lebih berfokus pada aspek kuantitatif (kuota) daripada aspek kualitatif (kondisi kerja, perlindungan dari diskriminasi, dan pengembangan karier) dalam perlindungan pekerja disabilitas. Meskipun ketentuan kuota merupakan langkah maju dalam mendorong inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, kurangnya perhatian terhadap aspek kualitatif dapat menyebabkan penyandang disabilitas dipekerjakan hanya untuk memenuhi kuota, tanpa mempertimbangkan kualitas pekerjaan dan lingkungan kerja.<sup>50</sup>

Keempat, regulasi yang ada belum mengatur secara komprehensif tentang mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terkait

---

<sup>48</sup> Nicola Browne et al., A critical analysis of the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Indonesia. *International Journal of Human Rights*, 2021, 25 (5), hlm. 887-889.

<sup>49</sup> Dina Rahmawati, Analisis penerapan konsep reasonable accommodation bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia, 2020, *Justitia Jurnal Hukum*, 4(1), hlm. 85-86.

<sup>50</sup> Diono Asaad, Implementasi kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan swasta: Studi kasus di Kota Surabaya, *Jurnal Administrasi Negara*, 2021, 8 (2), hlm. 123-125.

perlindungan pekerja disabilitas. UU No. 8 Tahun 2016 memang menyediakan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota penyandang disabilitas (Pasal 153), namun mekanisme pengawasan dan penegakan hukumnya masih belum jelas.

*Kelima*, regulasi yang ada belum mengakomodasi keberagaman dalam komunitas penyandang disabilitas. Ketentuan yang ada cenderung memperlakukan penyandang disabilitas sebagai kelompok yang homogen, padahal terdapat keberagaman dalam jenis disabilitas, tingkat disabilitas, dan kebutuhan akomodasi.<sup>51</sup> Kurangnya pengakuan terhadap keberagaman ini dapat menyebabkan regulasi tidak efektif dalam melindungi pekerja dengan berbagai jenis disabilitas.

*Keenam*, regulasi yang ada belum mengatur secara memadai tentang penyediaan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi pekerja disabilitas. Meskipun UU No. 8 Tahun 2016 menyebutkan tentang hak atas akomodasi yang layak (Pasal 11), belum ada ketentuan yang mengatur secara detail tentang bentuk, mekanisme, dan standar penyediaan akomodasi yang layak di tempat kerja. Kurangnya pengaturan ini dapat menyebabkan pemberi kerja tidak memahami kewajibannya dalam menyediakan akomodasi dan pekerja disabilitas tidak mendapatkan akomodasi yang dibutuhkan.

Evaluasi Kerangka Perlindungan Hukum dari Perspektif Hukum Progresif menunjukkan tujuan hukum dalam regulasi perlindungan pekerja disabilitas di Indonesia dapat dievaluasi menggunakan perspektif hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo. Hukum progresif menekankan bahwa hukum seharusnya berorientasi pada kemanusiaan, keadilan, dan kesejahteraan.<sup>52</sup> Dalam konteks ini, UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sesungguhnya telah mencerminkan semangat progresif dengan melakukan pergeseran paradigma dari pendekatan berbasis belas kasihan (*charity-based approach*) menjadi pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*).

Tujuan utama dari regulasi ini adalah mewujudkan kesetaraan dan keadilan bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja, yang sejalan dengan nilai-nilai hukum progresif. Sebagaimana dinyatakan dalam

<sup>51</sup> Dina Rahmawati, Analisis penerapan konsep reasonable accommodation bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia, *Justitia Jurnal Hukum*, 2020, 4 (1), hlm. 85-86.

<sup>52</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 2.

bagian penjelasan UU No. 8 Tahun 2016, undang-undang ini bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagai warga negara yang bermartabat (Penjelasan Umum UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas). Namun, implementasi dari tujuan ini masih menghadapi tantangan, terutama karena kuatnya stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di masyarakat yang tercermin dalam praktik ketenagakerjaan.

Ketentuan kuota minimal 2% bagi instansi pemerintah dan 1% bagi perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas mencerminkan upaya hukum untuk melakukan intervensi sosial demi tercapainya keadilan substantif. Pendekatan ini selaras dengan perspektif hukum progresif yang melihat hukum sebagai alat untuk mencapai keadilan sosial, bukan sekadar instrumen legalistik-formal. Adapun model evaluasi dapat diklasifikasi sebagai berikut:

- a. Evaluasi Substansi Hukum: Aspek Keadilan Substantif dengan Keadilan Prosedural

Dari perspektif hukum progresif, evaluasi substansi hukum dalam regulasi perlindungan pekerja disabilitas perlu melampaui aspek keadilan prosedural dan mencapai keadilan substantif. Keadilan prosedural berfokus pada pemenuhan persyaratan formal dan prosedural, sedangkan keadilan substantif memperhatikan dampak nyata dari penerapan hukum terhadap kehidupan subjek hukum.<sup>53</sup>

UU No. 8 Tahun 2016 telah mencoba mengakomodasi aspek keadilan substantif dengan mengatur tidak hanya hak atas pekerjaan secara umum, tetapi juga aspek-aspek seperti akomodasi yang layak, perlindungan dari diskriminasi, dan pengembangan karier. Namun, dalam praktiknya, implementasi undang-undang ini cenderung lebih menekankan pada aspek keadilan prosedural, seperti pemenuhan kuota numerik, tanpa memperhatikan kondisi kerja dan kesempatan pengembangan karier bagi pekerja disabilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaleh menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memenuhi kewajiban hukum untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, mereka sering

---

<sup>53</sup> John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1999), hlm. 75.

ditempatkan pada posisi kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan potensi mereka.<sup>54</sup> Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keadilan prosedural (pemenuhan kuota) dan keadilan substantif (pekerjaan yang bermakna dan sesuai).

Hukum progresif menuntut evaluasi kritis terhadap substansi regulasi dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap kehidupan riil penyandang disabilitas. Sebagaimana ditegaskan oleh Rahardjo, hukum harus dilihat sebagai proses yang terus menerus untuk mencapai keadilan, bukan sebagai produk final yang kaku.<sup>55</sup> Dalam konteks ini, regulasi perlindungan pekerja disabilitas perlu secara kontinu dievaluasi dan ditingkatkan untuk memastikan pemenuhan keadilan substantif.

b. Perbandingan dengan Hasil Penelitian Terdahulu tentang Kerangka Perlindungan Hukum Pekerja Disabilitas

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kerangka perlindungan hukum pekerja disabilitas menyoroti berbagai tantangan implementasi dan kesenjangan regulasi yang dapat dianalisis menggunakan perspektif.

Penelitian Thohari (2020) mengungkapkan bahwa banyak perusahaan lebih memilih membayar denda daripada mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan kuota yang ditetapkan.<sup>56</sup> Situasi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam desain regulasi yang gagal mendorong perubahan perilaku yang diinginkan. Dari perspektif hukum progresif, regulasi semacam ini perlu direformasi agar lebih efektif dalam mencapai tujuan sosialnya.

Evaluasi kerangka perlindungan hukum pekerja disabilitas menggunakan perspektif hukum progresif mengungkapkan bahwa meskipun telah terjadi kemajuan signifikan dalam pengembangan regulasi, masih terdapat kesenjangan antara "*law in books*" dan "*law in action*". Hukum progresif menuntut agar

<sup>54</sup> Ismail Shaleh, Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang, yang diterbitkan dalam Kanun: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 20, Nomor 1 (April 2018), hlm. 63-82

<sup>55</sup> Satjipto Rahardjo, *Membedah hukum progresif* (Jakarta: Kompas, 2007), hlm. 154.

<sup>56</sup> Slamet Thohari, *Omnibus Law Discriminates Against People with Disabilities*, (Australia: The Conversation Media Group, 2020), hlm. 24-39

regulasi tidak hanya memenuhi aspek formal-legalistik, tetapi juga mampu menghadirkan keadilan substantif dan transformasi sosial bagi penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan.

### **Model Perlindungan Hukum Ideal Bagi Pekerja Disabilitas: Perspektif Keadilan Substantif Satjipto Rahardjo**

Transformasi paradigma perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas perlu dibangun di atas pergeseran fundamental dari pendekatan berbasis belas kasihan (*charity-based approach*) menuju pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*). Pendekatan berbasis belas kasihan yang selama ini mendominasi kebijakan disabilitas di Indonesia telah menempatkan penyandang disabilitas sebagai objek pasif yang membutuhkan santunan dan bantuan, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan martabat yang setara.<sup>57</sup> Konsep keadilan substantif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum harus mampu melampaui keadilan prosedural dan formalitas semata, menuju pada pencapaian keadilan yang benar-benar dirasakan oleh kelompok marginal, termasuk penyandang disabilitas.<sup>58</sup> Pergeseran paradigma ini sejalan dengan semangat *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang telah diratifikasi Indonesia, yang memandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia dan masyarakat, serta menekankan partisipasi penuh dan kesetaraan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Implementasi pendekatan berbasis hak ini memerlukan rekonstruksi sistem hukum ketenagakerjaan yang mengakui kapasitas hukum penuh penyandang disabilitas dan menghapus berbagai hambatan struktural yang selama ini membatasi partisipasi mereka dalam pasar kerja.<sup>59</sup>

Rahardjo dalam konsep "hukum progresif"-nya menekankan pentingnya hukum yang berpihak pada kepentingan rakyat, terutama

---

<sup>57</sup> Degener, *A human rights model of disability*. In P. Blanck & E. Flynn (Eds.), *Routledge handbook of disability law and human rights* (pp. 31-49), 2016, Routledge, hlm. 35.

<sup>58</sup> Rahardjo, *Penegakan hukum progresif*, (Jakarta: Kompas, 2010), hlm. 168.

<sup>59</sup> Rioux & Carbert, dalam Journal on Developmental Disabilities, Jurnal ini diterbitkan oleh Ontario Association on Developmental Disabilities (OADD), Vol. 10, No. 2, 2003, hlm. 1-14

kelompok yang terpinggirkan.<sup>60</sup> Pengarusutamaan disabilitas mengharuskan setiap kebijakan ketenagakerjaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif penyandang disabilitas. Pengarusutamaan ini mencakup pula pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi yang inklusif, program penempatan kerja yang berkeadilan, serta mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang sensitif terhadap isu disabilitas.

Penerapan prinsip *universal design* dan *reasonable accommodation* merupakan manifestasi konkret dari keadilan substantif dalam perlindungan pekerja disabilitas. *Universal design* (desain universal) bertujuan menciptakan lingkungan, produk, dan sistem informasi yang dapat diakses oleh semua orang tanpa memerlukan adaptasi khusus.<sup>61</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, penerapan prinsip ini mencakup penyesuaian lingkungan kerja fisik, adaptasi jam kerja, penyediaan teknologi bantu, hingga modifikasi prosedur kerja yang memungkinkan pekerja disabilitas untuk bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan mereka. Kewajiban penyediaan akomodasi yang wajar ini perlu diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, disertai dengan insentif bagi pemberi kerja dan sanksi yang tegas bagi yang melanggar, untuk mendorong implementasi yang efektif.<sup>62</sup>

Reformulasi kebijakan dan regulasi perlindungan pekerja disabilitas merupakan langkah strategis untuk mewujudkan kesetaraan hak dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Penguatan sanksi dan insentif dalam pemenuhan kuota pekerja disabilitas menjadi komponen penting dalam mendorong kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pemenuhan kuota minimal 1% untuk instansi pemerintah dan 2% untuk perusahaan swasta.<sup>63</sup> Reformulasi kebijakan ini perlu mengintegrasikan sistem sanksi yang

<sup>60</sup> Rahardjo, *Hukum progresif: Sebuah sintesa hukum Indonesia*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 111.

<sup>61</sup> Preiser & Smith, *Universal Design Handbook*, 2E, (New York: McGraw-Hill Professional, 2011), hlm. 4.

<sup>62</sup> Lord & Brown, *The Role of Reasonable Accommodation in Securing Substantive Equality for Persons with Disabilities: The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, (Belanda: Martinus Nijhoff Publishers, 2017), hlm. 47-62.

<sup>63</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53.

progresif bagi pelanggar ketentuan kuota dengan disertai insentif yang menarik bagi pemberi kerja yang berkomitmen pada inklusi.

Pengembangan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif merupakan elemen krusial yang melengkapi sistem sanksi dan insentif. Tanpa pengawasan yang memadai, ketentuan kuota dan perlindungan lain bagi pekerja disabilitas hanya menjadi formalitas tanpa implementasi nyata. Reformulasi pada aspek ini mencakup pembentukan badan pengawas independen dengan kewenangan melakukan pemeriksaan berkala dan penanganan pengaduan.<sup>64</sup> Mekanisme pelaporan berkala yang terstandarisasi bagi pemberi kerja mengenai pemenuhan kuota dan kondisi kerja penyandang disabilitas perlu disertai dengan sistem verifikasi yang kredibel. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan platform pelaporan dan pemantauan daring yang terintegrasi dengan database nasional pekerja disabilitas, sehingga memudahkan deteksi dini terhadap pelanggaran dan memungkinkan intervensi tepat waktu dari otoritas terkait.

Penyediaan sistem pendukung bagi pekerja disabilitas dan pemberi kerja merupakan komponen yang melengkapi reformulasi kebijakan secara menyeluruh. Sistem ini mencakup penyediaan layanan pendampingan pra-kerja dan pasca-penempatan yang berkesinambungan, pembiayaan penyesuaian akomodasi yang wajar di tempat kerja, serta program pengembangan kapasitas yang berkelanjutan.<sup>65</sup> Reformulasi pada komponen ini juga mencakup pengembangan jaringan pusat layanan terpadu di tingkat daerah yang menyediakan konsultasi teknis bagi pemberi kerja mengenai penyesuaian tempat kerja, rekrutmen yang inklusif, serta penanganan masalah kinerja secara berkeadilan. Program mentoring dan komunitas praktik juga perlu dikembangkan untuk memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pembelajaran antarpemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Model perlindungan hukum integratif berbasis hukum progresif mengusung paradigma komprehensif yang mengintegrasikan aspek preventif, represif, dan restoratif dalam satu kesatuan sistem perlindungan bagi pekerja disabilitas. Aspek preventif diwujudkan

<sup>64</sup> International Labour Organization, *Inklusi penyandang disabilitas di Indonesia*. Jakarta: ILO, 2022, hlm. 45-63.

<sup>65</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024*, (Jakarta: Kementerian Tenaga kerja Republik Indonesia, 2024), hlm. 23-31.

melalui pendekatan proaktif berupa audit aksesibilitas berkala, program edukasi berjenjang bagi pemberi kerja, serta pengembangan standar akomodasi yang wajar sesuai jenis disabilitas.<sup>66</sup> Aspek represif diimplementasikan melalui penegakan hukum yang tegas dengan mekanisme pengenaan sanksi administratif dan pemulihian hak yang dilanggar melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Integrasi aspek ini berlandaskan pada prinsip hukum progresif yang memandang hukum sebagai instrumen untuk mencapai keadilan substantif, bukan sekadar keadilan prosedural, dengan menempatkan kepentingan kelompok rentan sebagai pertimbangan utama dalam setiap pengambilan keputusan hukum.

Peran serta multi-stakeholder<sup>67</sup> menjadi komponen esensial dalam model perlindungan hukum integratif ini, dengan melibatkan tidak hanya pemerintah dan pemberi kerja, tetapi juga organisasi penyandang disabilitas, serikat pekerja, akademisi, dan lembaga internasional dalam satu jejaring kolaboratif. Kolaborasi multi-stakeholder diwujudkan melalui pembentukan Dewan Perlindungan Pekerja Disabilitas di tingkat nasional dan daerah yang berfungsi sebagai forum koordinasi, pemantauan implementasi kebijakan, serta pengembangan inisiatif inovatif.<sup>68</sup> Model ini juga mengakui peran strategis organisasi masyarakat sipil dalam menjembatani kesenjangan antara kebijakan formal dan implementasi di lapangan, terutama dalam memberikan advokasi individual bagi pekerja disabilitas yang menghadapi diskriminasi. Kemitraan dengan dunia usaha dikembangkan melalui program tanggung jawab sosial perusahaan yang terarah pada penciptaan ekosistem kerja inklusif, tidak sekadar pemenuhan kuota minimal.

Penguatan *capacity building* dan pemberdayaan pekerja disabilitas dalam model ini dilakukan melalui pendekatan dua arah yang mencakup

---

<sup>66</sup> Sadjijo Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti: 2019), hlm. 45-58.

<sup>67</sup> Multi-stakeholder adalah konsep atau pendekatan dalam manajemen, tata kelola (governance), dan pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pihak pemangku kepentingan (stakeholders) yang beragam.

<sup>68</sup> Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, *Perhitungan Indeks Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Indeks PMK) Tahun 2023*, (Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Republik Indonesia 2023), hlm. 105-113

pengembangan kapasitas internal pekerja disabilitas dan transformasi lingkungan eksternal. Program pengembangan kapasitas internal meliputi pelatihan keterampilan teknis sesuai kebutuhan pasar kerja, peningkatan pemahaman hak dan mekanisme perlindungan hukum, serta penguatan keterampilan advokasi diri.<sup>69</sup> Pada saat yang sama, transformasi lingkungan eksternal dilakukan melalui program sensitivitas disabilitas bagi manajemen dan rekan kerja, penyesuaian infrastruktur dan teknologi pendukung, serta pengembangan budaya kerja yang menghargai keberagaman. Model pemberdayaan yang diterapkan berlandaskan pada paradigma disabilitas berbasis hak yang memandang penyandang disabilitas sebagai subjek aktif, bukan objek pasif dari kebijakan perlindungan, dengan penekanan pada prinsip "*nothing about us without us*" dalam setiap tahapan pengembangan program.

Dibandingkan dengan model perlindungan hukum dari penelitian terdahulu, model integratif berbasis hukum progresif ini menawarkan beberapa keunggulan distingtif. Model integratif yang diajukan saat ini mengadopsi keunggulan dari kedua model tersebut sambil mengatasi keterbatasannya melalui penerapan paradigma hukum progresif yang berorientasi pada transformasi struktural, bukan sekadar perbaikan inkremental. Dengan pendekatan yang menyeimbangkan aspek kepatuhan dengan pengembangan lingkungan yang memberdayakan, model ini menawarkan kerangka perlindungan hukum yang lebih komprehensif dan berkelanjutan bagi pekerja disabilitas di era ekonomi digital.

Implementasi model perlindungan hukum ideal bagi pekerja disabilitas dihadapkan pada beragam tantangan yang bersifat struktural, institusional, maupun sosio-kultural. Tantangan struktural meliputi fragmentasi regulasi antara tingkat pusat dan daerah yang mengakibatkan inkonsistensi penerapan kebijakan perlindungan pekerja disabilitas, keterbatasan alokasi anggaran untuk program aksesibilitas dan akomodasi yang wajar, serta lemahnya koordinasi lintas-sektoral antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, dan Kementerian Pendidikan dalam pengembangan program

---

<sup>69</sup> Pusat Studi Disabilitas Universitas Indonesia, *perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, sejalan dengan perspektif hukum progresif* Satjipto Rabardjo, (Jakarta: Universitas Indonesia Press (UI Press), 2024), hlm. 87-95

peningkatan kapasitas yang berkelanjutan.<sup>70</sup> Pada tataran institusional, tantangan utama mencakup terbatasnya kapasitas aparatur penegak hukum dalam memahami kompleksitas isu disabilitas, belum optimalnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang sensitif terhadap kebutuhan khusus pekerja disabilitas, serta rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan pemenuhan kuota dan penyediaan akomodasi yang wajar. Sementara itu, tantangan sosio-kultural terutama berkaitan dengan masih kuatnya stigma dan stereotip negatif terhadap kapasitas produktif penyandang disabilitas, resistensi budaya organisasi yang belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai inklusivitas, serta rendahnya kesadaran pekerja disabilitas sendiri akan hak-hak dan mekanisme perlindungan hukum yang tersedia.<sup>71</sup> Kompleksitas tantangan ini menuntut pendekatan sistemik dan bertahap dalam pengembangan strategi implementasi model perlindungan hukum.

Strategi implementasi model perlindungan hukum ideal perlu dirancang dalam kerangka waktu yang terdiferensiasi namun tetap berkesinambungan. Strategi implementasi model perlindungan hukum ideal perlu dirancang dalam kerangka waktu yang terdiferensiasi namun tetap berkesinambungan. Dalam jangka pendek (1-2 tahun), prioritas diberikan pada penguatan landasan regulasi melalui harmonisasi peraturan pusat dan daerah, peningkatan kapasitas aparatur penegak hukum melalui program pendidikan sensitif disabilitas, serta pengembangan sistem informasi terpadu untuk pemantauan kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan kuota dan penyediaan akomodasi yang wajar.<sup>72</sup>

Strategi jangka menengah (3-5 tahun) difokuskan pada institusionalisasi mekanisme koordinasi multi-stakeholder melalui pembentukan Dewan Perlindungan Pekerja Disabilitas di tingkat nasional dan daerah, pengembangan program insentif fiskal dan non-fiskal bagi pemberi kerja yang melebihi ketentuan kuota, serta perluasan

<sup>70</sup> Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Kampung SDGs Indonesia (PPKSI) dan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU), Jakarta, 2024, hlm. 56-73.

<sup>71</sup> Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas* (Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (Jakarta: PSHK, 2023), hlm. 94-112

<sup>72</sup> Komisi Nasional Disabilitas & ILO, *Mapping Workers with Disabilities in Indonesia: Policy Suggestions and Recommendations* (Jakarta: ILO, 2024), hlm. 23-45

akses terhadap keadilan bagi pekerja disabilitas melalui pengembangan klinik bantuan hukum yang aksesibel. Untuk jangka panjang (6-10 tahun), strategi diarahkan pada transformasi struktural yang mencakup mainstreaming isu disabilitas dalam seluruh kebijakan ketenagakerjaan, pengembangan standar nasional untuk lingkungan kerja inklusif yang berfokus pada universal design, serta penguatan jejaring internasional untuk berbagi praktik terbaik dan inovasi dalam perlindungan pekerja disabilitas.<sup>73</sup> Pendekatan bertahap ini memungkinkan adaptasi dan penyesuaian strategi berdasarkan evaluasi berkala terhadap capaian dan pembelajaran dari implementasi di lapangan.

Keberhasilan implementasi model perlindungan hukum ideal perlu diukur melalui serangkaian indikator yang komprehensif dan terukur, mencakup dimensi kuantitatif maupun kualitatif. Indikator kuantitatif meliputi peningkatan persentase pemenuhan kuota pekerja disabilitas di sektor publik dan swasta, penurunan jumlah kasus diskriminasi yang dilaporkan, peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas, serta pertumbuhan jumlah perusahaan yang menyediakan akomodasi yang wajar melebihi standar minimal yang ditetapkan. Indikator kualitatif mencakup perubahan persepsi pemberi kerja terhadap produktivitas pekerja disabilitas, tingkat kepuasan pekerja disabilitas terhadap lingkungan dan kondisi kerja, serta kemandirian ekonomi yang tercermin dari peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial. Indikator proses juga perlu dikembangkan untuk mengukur efektivitas koordinasi multi-stakeholder, responsivitas sistem penanganan pengaduan, serta keberlanjutan program pengembangan kapasitas. Dengan demikian, implementasi model perlindungan hukum ideal tidak sekadar menjadi agenda normatif, tetapi benar-benar bermuara pada peningkatan kualitas hidup dan pemenuhan hak pekerja disabilitas sebagai warga negara yang setara.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai

---

<sup>73</sup> Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kemnaker RI, "Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3" di bawah "A. Strategi dan Upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam Mencapai SS-1 Tahun 2023 (Jakarta: Kemenaker RI, 2023), hlm. 67-83

tantangan yang signifikan, baik dari segi regulasi maupun implementasi. Meskipun Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang cukup komprehensif, termasuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, kesenjangan antara ketentuan normatif dan realitas di lapangan masih sangat mencolok. Implementasi kuota pekerja disabilitas di sektor formal menunjukkan tingkat kepatuhan yang rendah, sementara di sektor informal, pekerja disabilitas sering kali terjebak dalam kondisi kerja yang tidak layak dan tanpa perlindungan hukum yang memadai. Pendekatan hukum progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo memberikan kerangka teoretis yang relevan untuk menganalisis permasalahan ini, menekankan pentingnya hukum yang berpihak pada kepentingan kelompok rentan. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan dan regulasi yang lebih inklusif, serta penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas. Model perlindungan hukum ideal yang diusulkan dalam penelitian ini mengintegrasikan aspek preventif, represif, dan restoratif, serta melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan. Dengan demikian, untuk mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja disabilitas, diperlukan komitmen bersama dari pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

### **Daftar Pustaka**

- Ali, Zainuddin. "Metode Penelitian Hukum." *Jurnal Hukum Indonesia* 4, no. 1 (2016).
- Asaad, D. "Implementasi Kuota Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta: Studi Kasus di Kota Surabaya." *Jurnal Administrasi Negara* 8, no. 2 (2021).
- Browne, N., et al. "A Critical Analysis of the Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Indonesia." *International Journal of Human Rights* 25, no. 5 (2021).
- Degener, Theresia. "A Human Rights Model of Disability." In *Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*, edited by Peter Blanck and Eilionóir Flynn, 31–49. London: Routledge, 2016.

- Hamidi, Jazim. "Perlindungan Hukum terhadap Kaum Disabilitas dalam Pelayanan Publik." *Jurnal Konstitusi* 13, no. 2 (2016).
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2018.
- International Labour Organization. *C159 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*. Geneva: ILO, 1983.
- International Labour Organization. *R168 – Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation*. Geneva: ILO, 1983.
- International Labour Organization. *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Jakarta: ILO, 2022.
- Ismail Shaleh. "Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang." *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 1 (April 2018).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024.
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nursyamsi, Fajri, et al. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2019.
- Nursyamsi, Fajri, dan Evi Dwi Arifianti. "Perspektif Disabilitas dalam Sistem Hukum Indonesia: Kajian terhadap Implementasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities." *Jurnal Hukum dan HAM* 7, no. 2 (2019).
- Preiser, Wolfgang F. E., and Korydon H. Smith. *Universal Design Handbook*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Professional, 2011.

Pusat Studi Disabilitas Universitas Indonesia. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas, Sejalan dengan Perspektif Hukum Progresif* Satjipto Rahardjo. Jakarta: UI Press, 2024.

Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Jakarta: PSHK, 2023.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Rahardjo, Satjipto. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas, 2007.

Rahardjo, Satjipto. *Biarkan Hukum Mengalir*. Jakarta: Kompas, 2008.

Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.

Rahardjo, Satjipto. *Penegakan Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas, 2010.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2019.

Rahmawati, D. "Analisis Penerapan Konsep Reasonable Accommodation bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2020).

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta, 1945.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat*. Jakarta, 1998.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2003.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Jakarta, 2011.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Jakarta, 2016.

Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Pemberian Penghargaan Kepeloporan Perusahaan Pemberi Kerja Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*. Jakarta, 2018.

Rioux, Marcia H., and Alison Carbert. "Human Rights and Disability: The International Context." *Journal on Developmental Disabilities* 10, no. 2 (2003).

Riewanto, Agus. "Politik Hukum Perlindungan Hak Angket Pekerja Disabilitas di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 15, no. 2 (2018).

Siswanto, Andi. "Hukum Ketenagakerjaan Makro: Analisis Implementasi Hak-Hak Pekerja Disabilitas." *Jurnal Hukum Ekonomi dan Bisnis* 5, no. 2 (2021).

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Sunusi, D. "Aksesibilitas Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik di Kota Makassar." *Jurnal HAM* 13, no. 1 (2022).

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

United Nations. *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 1993.

United Nations. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 2006.

Yusriyadi. "Paradigma Sosiologis dan Implikasinya terhadap Pengembangan Ilmu Hukum dan Penegakan Hukum di Indonesia." *Jurnal Hukum Universitas Diponegoro* 3, no. 1 (2010).