

DOI. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i2.43975>***A Comparative Study of Employment Policies for Persons with Disabilities in Three Countries*****Studi Komparatif Kebijakan Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Tiga Negara****Eliana Deggan Trianita Lumban Raja**

Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang

elianalumbanraja28@students.unnes.ac.id**Pratama Herry Herlambang**

Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang

pratamaherryherlambang@mail.unnes.ac.id**Abstract**

This study explores the effectiveness of employment access policy models for persons with disabilities in Indonesia, Singapore, and Germany, with the objective of ensuring equal rights and opportunities comparable to those of other citizens. Employing a juridical-comparative methodology, the research examines each country's legal framework, implementation strategies, and practical challenges. Indonesia adopts a mandatory employment quota system as stipulated in Law Number 8 of 2016 on Persons with Disabilities; however, its application across various employment sectors remains limited and faces notable challenges. In contrast, Singapore employs a non-mandatory, inclusive approach supported by incentive-based programs, while Germany enforces a larger quota system complemented by stringent sanctions and comprehensive rehabilitation services. The findings indicate that the effectiveness of these policies is significantly influenced by state commitment, consistent legal enforcement, supervisory mechanisms, policy evaluation, and the development of an inclusive work environment. The study recommends that Indonesia strengthen its policy by imposing clear sanctions, enhancing oversight mechanisms, and integrating incentives to improve education and vocational skills for persons with disabilities, thereby contributing to the overall improvement of their quality of life.

Keywords: Disability, Employment, Comparative Study.**Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang efektivitas model kebijakan antar negara Indonesia, Singapura dan Jerman dalam memberikan kesempatan dan peluang bagi penyandang disabilitas dalam bekerja sebagai upaya memberikan kesamaan hak seperti warga

negara lainnya dengan menggunakan metode penelitian pendekatan yuridis-komparatif. Indonesia dengan menggunakan skema kuota kerja wajib berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas masih memiliki kelemahan dan tantangan dalam memaksimalkan kebijakan tersebut dalam berbagai sektor pekerjaan. Singapura sendiri menerapkan kebijakan pendekatan inklusif dan pemberian insentif dengan berbagai program tanpa skema wajib kuota sedangkan Jerman senantiasa menerapkan skema kuota dengan proporsi yang lebih besar dan saksi yang tegas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan tersebut di dukung oleh komitmen negara itu sendiri disertai dengan penegakan hukum dan sanksi yang tegas, pengawasan, evaluasi terhadap kebijakan yang diterapkan serta pembangunan lingkungan yang inklusif. Artikel ini memberikan rekomendasi pembaharuan atas kebijakan Indonesia untuk memberikan sanksi tegas serta mengintegrasikan pada aspek pengawasan, pemenuhan insentif guna meningkatkan pendidikan serta keterampilan penyandang disabilitas dalam upaya memperbaiki kualitas hidup.

Kata Kunci: Disabilitas, Ketenagakerjaan, Komparasi Antar Negara.

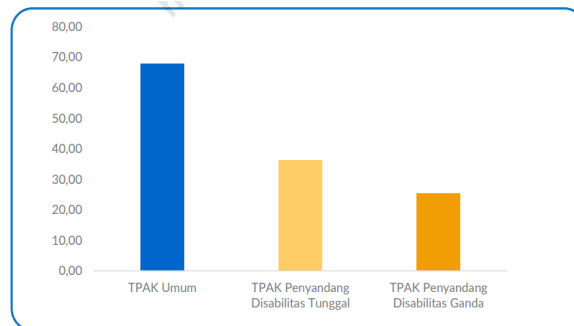
A. Pendahuluan

Manusia sejatinya secara lahiriah sudah memiliki Hak Asasi Manusia (HAM). HAM itu sendiri secara kodrat sudah melekat dalam diri manusia sejak lahir yang harus dilindungi, dihormati dan dijunjung tinggi oleh setiap orang tanpa terkecuali. Penyandang disabilitas diartikan sebagai seseorang yang memiliki keterbatasan meliputi fisik, sensorik, dan mental dalam kurun waktu yang cukup lama sehingga menghambat untuk beraktivitas seperti biasanya. Pada tahun 2023 jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk nasional. Hal tersebut mencakup semua jenis disabilitas dan kelompok usia. Penyandang disabilitas dengan kelompok usia pekerja atau produktif, 18-59 tahun mencapai 11,2 juta jiwa atau sekitar 48% dari total penyandang disabilitas nasional¹.

Menurut *United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific* (UNESCAP), Indonesia bahkan memiliki prevalensi disabilitas tertinggi di Asia Tenggara. *International Labour Organization* (ILO) menyatakan sebanyak 82% penyandang disabilitas tinggal di negara berkembang dan hidup garis kemiskinan

¹ Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, "Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia," <https://www.kemendikbud.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia> (Diakses pada 27 Mei 2025)

yang menyebabkan mereka kesulitan mengakses bidang-bidang pendidikan, kesehatan, informasi dan pekerjaan. Penyandang disabilitas memiliki prevalensi yang rendah dalam mendapat pekerjaan. Seperti yang diketahui bahwa dengan bekerja dan berpenghasilan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kelayakan hidup sehingga dapat hidup mandiri.



Gambar 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jumlah Gangguan Disabilitas Tahun 2022²

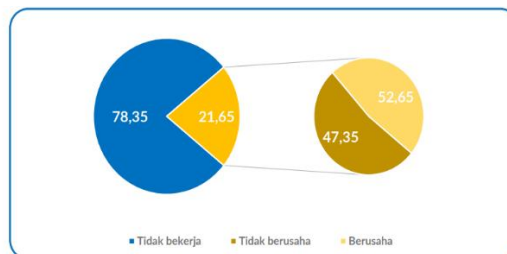
Pemenuhan hak-hak dasar penyandang disabilitas secara merata dan menyeluruh di semua bidang merupakan cita-cita dan harapan bangsa sehingga tidak terjadi ketimpangan pemenuhan hak oleh setiap orang. Menghadirkan kehidupan yang inklusif merupakan bagian dari gerakan perhatian yang serius bagi penyandang disabilitas. Kata “Inklusif” yang sedang di gemakan diartikan sebagai konsep “membumi”. Jika dijabarkan lebih luas kata inklusi merupakan gerakan kesetaraan dan kesamaan hak bagi setiap orang tanpa terkecuali yang dapat dilakukan melalui penghormatan hak-hak dasar dan menjunjung tinggi martabat manusia.³

Kaum disabilitas pada hakikatnya memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas lainnya. Hak-hak disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Undang-Undang dan negara menjamin berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, aksesibilitas dan pekerjaan demi memberikan kesamaan hak dan bukti tanggungjawab negara. Kaum

² Ema Tusianti et al., *Analisis Tematik Kependudukan Indonesia*, ed. Wisnu Winardi, *Sustainability (Switzerland)*, vol. 11 (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2023), <https://doi.org/arXiv:1011.1779v3>.

³ Ferdiansyah Wicaksono, “Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung,” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 279–88, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>.

disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam pemenuhan hak-hak dasar serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Salah satunya pemenuhan hak dalam mendapatkan pekerjaan. Pasal 27 Ayat 2 Undang- Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Hal demikian menunjukkan tidak ada perbedaan antar individu terutama bagi penyandang disabilitas.



Gambar 1. Prevelensi Penyandang Disabilitas Menurut Status Bekerja 2022⁴

Penyelenggaraan kebijakan kuota tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia, pertama kali diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur bahwa perusahaan dengan lebih dari 100 pekerja wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari total jumlah pekerja. Namun, meskipun dalam hal pengaturan telah ada, dalam hal implementasinya terkadang masih saja terdapat kendala yang berdampak pada penyandang disabilitas, seperti fasilitas yang kurang memadai, kurangnya informasi, stigma negatif yang timbul hingga minimnya akses pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas.

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hak asasi manusia serta teori hukum ketenagakerjaan sebagai landasan konseptual dalam proses pembahasan. Hak Asasi Manusia merupakan jaminan kehidupan layak, penghormatan, perlindungan dan penghargaan pada manusia. Pasal 28A hingga 28J Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap orang tanpa perbedaan, seperti hak hidup, hak merasakan pendidikan, hak berpartisipasi aktif sebagai warga negara dan lain sebagainya. Negara memiliki kewajiban melindungi, menghargai dan menjunjung tinggi hak asasi yang ditegaskan pada Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia⁵.

⁴ Tusianti et al., *Analisis Tematik Kependudukan Indonesia*.

⁵ Rinda Philona and Novita Listyaningrum, “Implementasi Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Mataram,” *Jatiswara* 36, no. 1 (2021): 38–48, <https://doi.org/10.29303/jtsw.v36i1.274>.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menguraikan Pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas yang pada intinya bertujuan untuk mewujudkan dan menjamin penghormatan, pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar Penyandang Disabilitas secara penuh dan setara tanpa adanya perbedaan. Adapun teori hukum ketenagakerjaan yang dipaparkan Imam Soepomo didefenisikan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan hubungan kerja formal antara seseorang dengan orang lain dengan menerima upah⁶. Hukum ketenagakerjaan berkaitan pula dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam memberikan kesempatan dengan adanya model kuota wajib bagi pengusaha untuk diisi oleh penyandang disabilitas.

Adapun Penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian oleh Rika Kumala Dewi, Ridho Al Izzati dan Asep Suryahadi, pada tahun 2022 dengan judul "*Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia*". Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan mengkaji statistik data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Tujuan penelitian tersebut menganalisis hal penghambat penyandang disabilitas untuk masuk dalam dunia kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi sulitnya penyandang disabilitas masuk dunia kerja di Indonesia berupa faktor individu, faktor lingkungan dan sosial dan faktor kebijakan⁷.

Kemudian, penelitian oleh, M. Ferdi Septianda, Deni Kurniawan dan Ella Afnira, pada tahun 2024 dengan judul "*Smart Peopledan Smart Living: Membangun Sumberdaya Manusia Unggul Dalam Optimalisasi Smart City di Indonesia*". Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif yang bersumber dari sumber-sumber kepustakaan. Tujuan penelitian ini yaitu menemukan langkah-langkah strategis menerapkan *Smart People* dan *Smart Living* dalam sukseksi *Smart City* serta mengatasi permasalahan-permasalahan yang menghambat dengan perbandingan negara lain salah satunya dalam membangun lingkungan yang inklusif bagi disabilitas. Hasil penelitian ini yaitu menghasilkan langkah strategis: melalui dimensi Smart People dapat dilakukan

⁶ Junaidi et al., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Andi Asari, PT.Mafy Media Literasi Indonesia, 1st ed., vol. 11 (Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2019), <https://doi.org/arXiv:1011.1669v3>.

⁷ Asep Suryahadi, "Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia," *Sustainability Science and Resources* 2, no. 1 (2022): 45–77, <https://doi.org/10.55168/ssr2809-6029.2022.2004>.

pengembangan ekosistem pendidikan formal, non-formal, dan inklusif, serta implementasi *Smart School* dan *Smart Campus*.⁸

Berbeda dengan penelitian diatas, Penelitian ini membahas perbandingan kebijakan ketiga negara terkait pemberian kerja pada penyandang disabilitas dengan latar belakang dan sosial kultur berbeda antar negara. Perbandingan ini bukan hanya terkait kebijakan pemenuhan kuota atau model pemberian kerja pada penyandang disabilitas namun juga terkait penegakan hukum dan aksesibilitas infrastruktur dalam upaya mendukung inklusivitas yang membantu penyandang disabilitas antar negara. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*CRPD*) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*SDGs*), terutama poin inklusi sosial dan kerja layak. kemudian, penelitian

Penyelenggaran kebijakan kuota dan kesempatan demikian tentunya telah diterapkan oleh banyak negara khususnya anggota *ILO* dengan proporsional dan kebijakan yang berbeda-beda. Penelitian ini dilandasi oleh latarbelakang yang diambil dari rumusan masalah yaitu “Bagaimana efektivitas model akses kerja bagi penyandang disabilitas antara negara Indonesia, Singapura dan Jerman?”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas dan hasil negara-negara lain seperti Singapura sebagai negara terdekat bagian dari Asean serta Jerman dalam mengimplementasikan kebijakan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan menjadi kajian yang sangat penting dalam upaya memperbaiki serta pembelajaran.

Indonesia, Singapura dan Jerman memiliki pendekatan berbeda akan penyelenggaraan kuota bagi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Oleh sebab itu studi komparasi ini akan menganalisis efektivitas model kebijakan dalam memberikan akses kerja bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan antara Indonesia, Singapura dan Jerman serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan terhadap kebijakan demikian.

⁸ M Ferdi Septianda et al., “Smart People Dan Smart Living : Membangun Sumber Daya Manusia Unggul Dalam Optimalisasi Smart City Di Indonesia Smart People And Smart Living : Building Superior Human Resources In Optimizing Smart Cities In Indonesia” 19, no. Desember (2024): 189–203, <https://doi.org/10.47441/jkp.v19i2.383>.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis berikut inilah adalah metode penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian yang mengacu pada instrument perundang-undangan atau hukum yang berlaku sebagai sistem norma.⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan konsep (*Conseptual approach*) untuk melakukan analisis konsep penerapan kebijakan lintas negara dan juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statua Approach*) dalam menganalisis efektivitas undang-undang dalam penyelenggaraan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas antara ketiga negara.¹⁰

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berupa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, serta Konstitusi negara Singapura dan Jerman terkait Penyandang Disabilitas serta data sekunder berupa literatur atau kajian pustaka seperti buku, jurnal dan penelitian ilmiah lainnya yang berkaitan terhadap aspek permasalahan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian melalui buku, jurnal, dan penelitian ilmiah lainnya. Analisis Data menggunakan metode kualitatif untuk meningkatkan validas melalui mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan kemudian memproses dan mengkaji secara sistematis secara deskriptif analitik guna menghasilkan kesimpulan yang bermakna.

C. Kebijakan Akses Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas merupakan upaya tiap negara dalam memberikan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Kebijakan tiap negara tentunya memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam penyelenggaraannya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pada Negara Indonesia Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 1 Ayat (1) menyatakan bahwa "*Penyandang Disabilitas*

⁹ Korneius Benuf dan Muhamad Azhar. "*Metodelogi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*". Jurnal Gema Keadilan. Vol.7 Edisi 1, 2021, hlm 20

¹⁰ Dr.Solikin Nur, *Buku Pengantar Penelitian Hukum*, ed. Tim Qiara Media, 1st ed. (Pasuruan: CV. PENERBIT QIARA MEDIA, 2021), <https://doi.org/12273/uinkhas/JTI>.

adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak". Disabilitas bisa saja berpotensi terjadi pada siapapun, sebab penyebab disabilitas bisa terjadi sejak dalam kandungan dan dilahirkan atau dialami setelah pertumbuhan saat dewasa.¹¹ Dalam memberikan kesempatan kerja bagi disabilitas Indonesia menyelenggarakan kebijakan kuota wajib yang harus dialokasikan bagi disabilitas bagi setiap perusahaan pemberi kerja yang sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan.

Pada akhirnya Implementasi Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 diluaskan melalui kewajiban tersebut dimuat dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang berbunyi:

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pada Negara Singapura definisi penyandang disabilitas dalam konstitusi Singapura tidak dikenal dan dideskripsikan secara eksplisit. Terdapat sekitar 110.000 jiwa warga Singapura penyandang disabilitas dengan beragam jenis, sekitar 3% dari warga negara yang tinggal disana, serta sekitar 13,3% warga disabilitas dengan usia >50 tahun.¹² Singapura menandatangani Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) pada 30 November 2012.

Perjanjian tersebut kemudian diratifikasi pada tanggal 18 Juli 2013 dan mulai berlaku di Singapura. Selain itu, *Article 12 of the Constitution of the Republic of Singapore states that "all persons are equal before the law and entitled to the equal protection of the law"*. Dasar regulasi kesamaan setiap orang dihadapan hukum. Singapura pada hakikatnya tidak menerapkan sistem skema kuota bagi pada tenaga

¹¹ Riandi Pratama MZ and Susanto, "Implementasi Kuota Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Guna Mewujudkan Pemenuhan Hak Bekerja," *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4, no. 1 (2023): 23–32, <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3256>.

¹² Singapore Enable, "Disability:in Singapore," <https://disabilityin.org/country/singapore/> (Diakses pada 27 Mei 2025)

kerja disabilitas di lingkungan-lingkungan kerja seperti halnya yang dilakukan oleh banyak negara tetangga, hal tersebut disebabkan Singapura khawatir pemberi kerja hanya melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi kuota tanpa memberikan perlakuan khusus dan perlindungan bagi penyandang disabilitas.

Singapura melakukan adopsi pendekatan promosi dan edukasi dalam pemenuhan hak bekerja penyandang disabilitas selain itu pemerintah juga fokus pada pengusaha atau pemberi kerja dengan memberi kredit mencapai hingga 16% dari upah pekerja penyandang disabilitas. Singapura membuka dua skema dalam memenuhi hak bekerja pada penyandang disabilitas demi mengakomodir kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, yaitu:

- a) *Open Door Programe (ODP)* atau Program Pintu Terbuka, merupakan program yang dicanang oleh pemerintah Singapura dan diakomodir oleh lembaga *SG Enable* yang bertujuan memberikan subsidi hingga 90% dalam upaya modifikasi tempat kerja. Melalui lingkungan inklusif pemerintah Singapura berupaya mensubsidi pelatihan, perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga tidak terjadi diskriminasi
- b) Dana Aksebilitas, merupakan subsidi dana sekitar 80% dalam upaya melakukan konstruksi ruang linkup ramah sidabilitas dalam ruang-ruang kerja seperti *lift*, toilet, rambu-rambu lain yang dapat dengan mudah diakses oleh penyandang disabilitas.

Sedangkan pada negara Jerman disabilitas menjadi salah satu hal yang sering mengalami diskriminasi di Jerman khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Demikian halnya maka konsitusi Jerman menangani hal demikian melalui Undang-Undang Perlakuan yang sama secara umum, yang memuat bahwa setiap orang tidak boleh dirugikan akibat perbedaan ras, asal, etnis, jenis kelamin, agama, usia, identitas seksual dan juga disabilitas. Pemerintah Jerman juga membentuk Badan Antidiskriminasi Federal dalam konstitusinya. Hal demikian menjadi Undang-Undang antidiskriminasi pertama dalam hukum nasional Jerman berdasarkan penerapan Arahan 2000/78/EC¹³.

¹³ Danielle Bunt et al., "Quotas, and Anti-Discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania," *Autism Research* 13, no. 8 (2020): 1397–1417, <https://doi.org/10.1002/aur.2315>.

Selain itu, Jerman yang dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Jerman yang dikenal dengan nama "*Schwerbehindertenrecht*". Secara lebih spesifik, kebijakan kuota disabilitas diatur melalui *Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)*, yang adalah bagian dari Undang-Undang Sosial Jerman. Perusahaan yang memiliki lebih dari 20 orang tenaga kerja wajib mempekerjakan 5% tenaga kerja penyandang disabilitas, dalam hal pemenuhan kebijakan tersebut didukung oleh *Integrationsamt* sebagai badan yang menaungi penyandang disabilitas dalam hal keberhasilan mendapatkan pekerjaan. Dalam hal perusahaan dengan kualifikasi yang dimaksud tidak melakukan kewajibannya mempekerjakan penyandang disabilitas maka dikenakan pembayaran retribusi hal tersebut didasarkan pada Undang-Undang untuk mempromosikan Pasar Kerja Inklusif yang disahkan pada Mei 2023¹⁴. Pemberi kerja harus membayar iuran kompensasi untuk setiap pekerjaan wajib yang tidak diisi.

Jumlah iuran ini disesuaikan dengan tidak terpenuhinya kuota wajib; mulai 1 Januari 2024, jumlah yang harus dibayarkan akan berkisar antara €140 dan €360 per bulan, dan bahkan €720 jika tidak ada penyandang disabilitas berat yang dipekerjakan. Badan Ketenagakerjaan Federal Jerman (*Bundesagentur für Arbeit*) mendukung pemberi kerja dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dan penyandang disabilitas berat melalui subsidi upah sementara¹⁵.

D. Analisis Komparatif Efektivitas Atas Kebijakan terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan

Indonesia sebagai negara hukum tentunya menyelenggarakan segala kebijakannya sesuai regulasi yang berlaku. Dalam hal pemenuhan hak-hak dasar ketenagakerjaan, pemerintah berkewajiban menyediakan lapangan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkaitan dengan itu, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas diatur sebagai berikut:

¹⁴ Andre Appel et al., "German Employment Law Changes for 2024," *Ogletree Deakins* (Germany, 2024), <https://doi.org/58624/OgletreeDeakins>.

¹⁵ Firma Daverio & Florio, "Workers with Disabilities: Comparing Current Legislation in EU and Non-EU Countries.," *Innangard: International Employment Law Alliance* (Italy, 2023), <https://innangard.global/news/reports/workers-with-disabilities-comparing-current-legislation-in-eu-and-non-eu-countries-141.pdf>.

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini diatur pada
- 3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan
- 4) Pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya)
- 5) Pekerja atau buruh berhak mendapat perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
- 6) Mendapat perlindungan terkait kebijakan pengupahan
- 7) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- 8) Pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dapat mengajukan PHK dan diberikan uang pesangon

Penyelenggaraan skema kuota tenaga kerja disabilitas memberikan kewajiban pada pemberi kerja baik sektor publik atau swasta untuk memberikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Namun, ironisnya kebijakan tersebut tidak diterapkan dengan begitu giatnya. Dalam hal pengimplementasian tersebut pemerintah juga mengeluarkan sanksi demi tercapainya pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas, namun sanksi yang tertuang masih lemah dan tidak tegas sehingga membuka celah pemberi kerja untuk tidak melaksanakannya.

Pasal 143 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menentukan larangan bagi setiap orang yang menghalang-halangi, dan melarang penyandang disabilitas mendapat pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi tertuang dalam ketentuan Pasal 143 diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Ketentuan ini sulit untuk dilaksanakan sebab Pasal 143 menentukan "*orang yang menghalang-halangi*". Makna kata orang tidak bisa disamakan dengan perusahaan, kata "*menghalang-halangi*" tidak bisa disamakan dengan tidak memberikan kesempatan, kata "*melarang*" tidak bisa diartikan dengan tidak memperbolehkan. Sehingga pemberian sanksi pada

perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas tidak mempunyai hukum yang kuat.¹⁶

Dasar hukum yang lemah menjadikan pengawasan ketenagakerjaan tidak maksimal dalam penegakan hukum. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu faktor Undang-Undang, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya. Merujuk pada pendapat tersebut, tidak terealisasinya sanksi bagi perusahaan dipengaruhi oleh faktor Undang-Undang dan faktor pengawas ketenagakerjaan.¹⁷ Konstitusi peraturan Indonesia cukup baik namun masih kurang mengakomodir eluruh aspek seperti sanksi yang tidak tegas dan memungkinkan munculnya celah untuk mengabaikan kewajiban tersebut.

Indonesia turut aktif menata kehidupan yang memberikan ruang khususnya bidang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Bukan hanya memberikan akses kerja tapi juga memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak dasar kemanusiaan sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat pada revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya pada bagian ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 21 dan 22 berbunyi: *“Judul paragraf 1 pada bab 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Paragraf 1 Penyandang Disabilitas.”* Selanjutnya, *“Ketentuan Pasal 67 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Ayat (1) “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.” “Artinya, perlindungan tenaga kerja disabilitas harus dilakukan karena terdapat narasi “wajib.”*

Jika tidak dilaksanakan, maka akan dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 81 angka 68 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang berbunyi: *“Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 Ayat (1), Pasal 67 Ayat (1), Pasal 71 Ayat (1), Pasal 76, Pasal 78 Ayat (2), Pasal 79 Ayat (1), Ayat (2), atau Ayat (3), Pasal 85 Ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana*

¹⁶ Hizkia Kriswanto, Jemmy Sondakh, and Royke Y. J. Kaligis, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DISABILITAS DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG PENYANDANG DISABILITAS,” *Lex Privatum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat* *Pasal* 15, no. 1 (2025), <https://doi.org/60474/lexprivatum.v3>.

¹⁷ Kriswanto, Sondakh, and Kaligis.

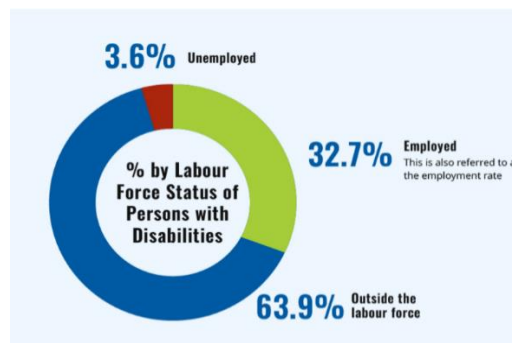
denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)''.

Kebijakan kuota pekerja disabilitas belum optimal terlaksana bahkan diperusahaan-perusahaan swasta masih belum menerapkan alokasi kuota 1%. Selain itu, belum ditemukan data terintegrasi dari sebaran angka pengangguran disabilitas. Oleh sebab itu, pemerintah senantiasa mendukung melalui pendekatan *charity* melalui bantuan sosial yang diupayakan mampu memberikan hasil dan mengatasi masalah walau memakan anggaran negara yang cukup besar. Namun, kebijakan tersebut tentunya memberikan dampak positif pada penyelenggaraan di berbagai sektor yang menerapkan. Sebagai salah satu contoh pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam mengakses kerja di penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kebumen berlangsung dengan adil dan sesuai prosedur.

Singapura sebagai salah satu negara maju tentunya memiliki kebijakan sendiri dalam memenuhi hak kerja penyandang disabilitas. Dalam penyelenggaraannya pemerintah Singapura dibantu oleh *SG Enable* yang merupakan agensi yang membantu percepatan dalam pemenuhan pendidikan dan pekerjaan bagi kaum disabilitas dengan target peningkatan pekerjaan bagi kaum disabilitas sebesar 40% di tahun 2030. Penelitian menunjukkan bahwa penduduk penyandang disabilitas di Singapura dalam kelompok usia produktif 15-64 tahun berada pada jumlah 31,4% merupakan pekerja, hanya 3% menganggur dan sisanya sebanyak 65,7% berada diluar angkatan kerja. hal demikian menunjukkan kebijakan yang cukup baik dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

Singapura memberlakukan pula Undang-Undang Keadilan di Tempat Kerja dalam langkah pelarangan hukum terhadap sikap diskriminatif. Salah satu poin yang tidak boleh mendapat perlakuan diskriminasi yaitu penyandang disabilitas, sebab pemberi kerja justru harus melindungi dan memberikan kekhususan. Dalam hal terjadinya diskriminasi di lingkup ketenagakerjaan baik terhadap lamaran pekerjaan, proses penanganan keluhan dan larangan pembalasan diatur pula akan adanya sanksi baik administratif dan finansial oleh Kementrian Tenaga Kerja. Kisaran sanksi administratif yang diterapkan tentunya bervariasi jumlah sanksi administratif yang ditetapkan tidak boleh melebihi *S\$5.000* untuk setiap kejadian, dan *S\$10.000* untuk setiap kejadian pelanggaran perdata kedua atau berikutnya.

Kebijakan Singapura sendiri merupakan kajian yang diluncurkan oleh *enabling masterplan 2030* dengan target di tahun 2030 sebanyak 4.500 penyandang disabilitas akan bekerja di berbagai sektor pekerjaan¹⁸. *Enabling masterplan* yang diterapkan oleh Singapura sendiri memiliki dampak positif yang cukup signifikan dari tahun ketahun. Peningkatan tersebut menunjukkan hasil dari kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah Singapura bersama *SG Enable* sebagai badan atau agensi yang membantu dalam memberikan perhatian pada penyandang disabilitas.



Gambar 3. Tingkat Pekerjaan Disabilitas Singapura¹⁹

Meskipun tergolong berhasil dengan kebijakannya, pada dasarnya masih saja ditemukan hambatan seperti praktik kesenjangan dan diskriminasi pada penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi dalam proses perekrutan dan pelamaran kerja. Selain itu, penegakan hukum dan kebijakan ketenagakerjaan terkait disabilitas mungkin tidak memadai, yang menyebabkan kurangnya akuntabilitas atas ketidakpatuhan²⁰.

Jerman sebagai negara maju dan sangat kuat serta berhasil dalam melindungi dan memenuhi hak-hak dasar penyandang disabilitas. Hal demikian memberikan kesempatan secara luas bagi tenaga kerja penyandang disabilitas bekerja untuk memenuhi kehidupannya. Hal lainnya bagi mereka yang mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan juga dapat mengajukan permohonan kepada badan ketenagakerjaan untuk mendapatkan status yang sama dengan yang diberikan kepada mereka yang cacat berat (orang yang cacat berat secara umum). Mereka yang

¹⁸ Yunita Amalia, “4.500 Warga Disabilitas Singapura Bakal Dijamin Dapat Kerja Lewat Kebijakan Ini”, merdeka.com, September 16, 2024, <https://www.merdeka.com/uang/4500-warga-disabilitas-singapura-bakal-dijamin-dapat-kerja-lewat-kebijakan-ini-198215-mvk.html>

¹⁹ Singapore Enable, “Disability in Singapore,” <https://www.sgenable.sg/about-us/our-impact/disability-in-singapore> (Diakses pada 27 Mei 2025)

²⁰ Kelsey Breton, “What is SG Enable? Tools for Building a More Equitable Working Environment in Singapore”, omnihr.co, February 16, 2024 <https://www.omnihr.co/blog/sg-enable> (Diakses pada 20 Mei 2025)

memenuhi syarat sebagai penyandang cacat berat dapat memperoleh izin (*Schwerbehindertenausweis*) dari Kantor Integrasi yang memverifikasi tingkat kecacatan mereka, dan dengan demikian kelayakan mereka untuk mendapatkan dukungan.

Penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan yang cukup signifikan di Jerman dalam rangka pengaplikasian Undang-undang seperti *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz* memberikan dasar hukum untuk perlindungan tersebut. Konstitusi Jerman sangat tegas dan berorientasi terhadap perilaku-perilaku diskriminatif dan tidak adil yang berujung pada kesenjangan hak-hak dasar manusia khususnya sebagai pekerja. upaya peningkatan orientasi pekerja penyandang disabilitas, dikenakan pula sanksi bagi perusahaan yang tidak mengamatkan kebijakan tersebut dengan melakukan pembayaran kompensasi yang bervariasi, selain itu jika terbukti ditemukan adanya perilaku menghalang-halangi dan melarang penyandang disabilitas untuk pekerja perusahaan dapat diancam pidana dan berujung penjara.

Masih ditemukan kendala dimana masih melekatnya stigma negatif pada disabilitas dan sikap diskriminasi sehingga perusahaan kerap memilih untuk membayar kompensasi dari pada mempekerjakan disabilitas yang dianggap tidak berpotensi pada perusahaan. Manusia sebagai individu memiliki keberagaman latarbelakang, minat, keahlian, minat dan karakteristik²¹. Dalam dunia ketenagakerjaan keberagaman tersebut mempengaruhi pada potensi dan hasil yang diperoleh. Bahkan, perbedaan tersebut mempengaruhi secara dasar dalam memperoleh dan menjalani dalam proses bekerja. Prinsip keadilan ini menjadi landasan penting dalam menciptakan akses yang setara bagi semua tenaga kerja, termasuk penyandang disabilitas.

Akses yang setara bukan hanya dalam akses dalam mendapatkan pekerjaan, namun juga infrastruktur dan fasilitas yang inklusif dalam lingkungan kerja yang dapat membantu dan meningkatkan kontribusi dalam pekerjaan. Indonesia sendiri dengan kebijakan kuota dalam memberikan pekerjaan bagi disabilitas senantiasa

²¹ Adhinun Nashiha, Ahmad Aqil Alqadri, and Yeski Putri Utami, "Inklusivitas Di Tempat Kerja : Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas Abstrak Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia," *Jurnal Pengabdian Nasional* 6, no. 1 (2025): 217–26, <https://doi.org/10.35870/jpni.v6i1.1179>.

melakukan inovasi bagi ruang-ruang publik serta ruang kerja yang ramah disabilitas dengan diperkuat oleh konstitusi yang berlaku. Undang-Undang Cipta Kerja tetap memperhatikan hak penyandang disabilitas. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tepatnya pada Pasal 1 angka 31, disebutkan bahwa: *“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”* Artinya, setiap elemen dalam perusahaan wajib mendapatkan hak dan fasilitas yang sama.

Hal itu sejalan dengan undang-undang terdapat peraturan lainnya yang juga berkaitan dengan penyediaan hak aksesibilitas antara lain Undang-Undang No. 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung (Indonesia) dan Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung. Layanan-layanan dan ruang-ruang publik di Indonesia secara bertahap mulai direnovasi menjadi ramah disabilitas. pelaksanaan hak asasi manusia dipenuhi pula melalui pemberian fasilitas dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas yang disesuaikan terhadap tingkat disabilitas masing-masing pekerja.

Selain itu juga penyediaan unit-unit layanan disabilitas di tiap daerah menjadi upaya pemerintah memberikan penghidupan yang layak bagi disabilitas dalam menjangkau akses kerja dan mendapatkan pelatihan skill yang dapat membentunya. Hal demikian terlihat dengan mulai ditemukan trotoar rata, jalur pemandu di berbagai tempat, lift dan toilet khusus disabilitas dan lainnya. Namun, hal demikian belum mencakup semua daerah-daerah masih banyak ditemukan pembangunan dengan prioritas pada aksesibilitas umum dengan alasan intensitas disabilitas tidak sebanyak orang tidak disabilitas²².

Ketidaktepatan tidak seharusnya menjadi penghambat dan penghalang untuk berkembang dan mendapat pekerjaan. Pemerintah pusat dan daerah bersama-sama bergotongroyong dengan swasta dan masyarakat tentunya melakukan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas melalui pembangunan yang inklusif yang

²² Nashiha, Alqadri, and Utami.

berkeadilan dan berkelanjutan (*Empowering Persons With Disabilities and ensuring inclusiveness and equality*) dalam menciptakan kesetaraan dalam semua aspek bidang²³.

Singapura sebagai negara maju dan modern terlihat dari tata kelola kota yang mana infrastruktur yang ada ditujukan untuk memastikan aksesibilitas bagi masyarakatnya khususnya orang yang sudah lansia dan penyandang disabilitas²⁴. Pada tahun 2023, Penyandang disabilitas sebanyak, 83,4 persen menggunakan beberapa bentuk transportasi umum, dengan 74,2 persen merasa puas dengan sistem transportasi umum Singapura. Sekitar 63 persen menggunakan beberapa bentuk transportasi titik-ke-titik, dan sedikit di atas 60 persen dari mereka melaporkan merasa puas. Ada pula sedikit peningkatan dalam aksesibilitas ke gedung publik dan ruang lainnya.

Selain itu Singapura juga melakukan promosi praktik ketenagakerjaan yang eksklusif dan melalui hal tersebut Gugus Tugas melaporkan bahwa sebanyak 7000 perusahaan sudah mempekerjakan penyandang disabilitas dan memberikan ruang yang inklusif demi mendukung upaya kementerian membangun “Singapura yang lebih Peduli dan Inklusif”. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewan Nasional Layanan Sosial (*NCSS*) Singapura terhadap sikap diterima dan tidak didiskriminasi pada penyandang disabilitas meningkat sedikit dari 51,7 persen pada tahun 2015 menjadi 54,2 persen pada tahun 2023.²⁵



²³ Fajri Hidayatulla, “Penerapan Kuota Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas Pada BUMN Dan BUMND Di DKI Jakarta,” *Journal of Constitutional Law and State Administration Law* 1, no. 13 (2022): 23–38, <https://doi.org/2829-906X/jg.v1i1>.

²⁴ Ainul Maghfiroh and Imam Rizaldi, “Analisis Ketersediaan Fasilitas Umum Bagi Penyandang Disabilitas Di Berbagai Negara,” *Binawan Student Journal* 4, no. 3 (2022): 13–20, <https://doi.org/10.54771/bsj.v4i3.655>.

²⁵ Charmaine Jacob, “As a whole, positive attitudes from the public towards PWDs fell in 2023 compared to 2019”. Channernewsasia.com, Maret 25, 2025, <https://www.channelnewsasia.com/singapore/people-disabilities-attitudes-msf-ncss-report-4781301>

Kemudian, Jerman sebagai negara yang ramah disabilitas juga senantiasa menciptakan negara yang inklusif. Rolf Schmachtenberg, Sekretaris Negara, Kementerian Federal Tenaga Kerja dan Sosial, mengatakan Jerman adalah Negara kesejahteraan dengan sejarah panjang²⁷. Jerman yang menjadi salah satu anggota PBB turut serta dalam menyukseskan dan menerapkan visi misi PBB dalam memberikan ruang inklusif bagi semua aspek kehidupan. Salah satu aspek yang sangat membantu bagi penyandang disabilitas yaitu melalui peningkatan akomodasi terhadap keberagaman, dan memfasilitasi partisipasi aktif masyarakat dalam kehidupan politik, ekonomi, dan sosial²⁸.

Salah satu bagian daerah Jerman yaitu Kota Humburg yang sangat memperhatikan hak-hak penyandang disabilitas dalam mengakses fasilitas dan infrastruktur. Kebijakan-kebijakan seperti modifikasi pengaturan pintu, lift, anak tangga dan prioritas bagi pengguna kursi roda di setiap sisi kota Humburg menjadi bukti bahwa hal-hal kecil yang terlihat sepela merupakan hal yang berarti dan berdampak terhadap aktivitas penyandang disabilitas yang mana mereka sangat terbantu²⁹. Jerman dengan model kebijakan sistem kuota dimana kebijakan yang diterapkan tentunya meningkatkan angka tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja selain itu kebijakan *penalty* bagi perusahaan yang tidak mematuhi keijakan tersebut senantiasa mendorong perusahaan untuk senantiasa mendukung kebijakan tersebut dengan sikap yang lebih proaktif dalam menyediakan ruang bagi penyandang disabilitas.

Pemerintah Jerman tentunya tak hanya memberikan finalti saja namun, senantiasa memberikan dukungan dan insentif tambahan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas sehingga meningkatkan partisipasi

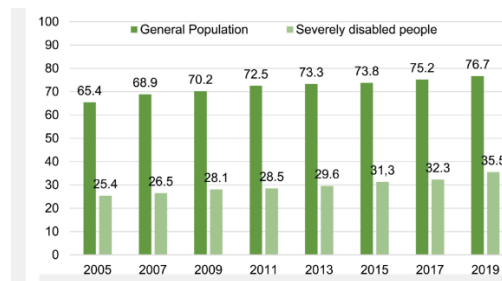
²⁶ Singapore Enable, "Persons with Disabilities and Caregivers," <https://www.sgenable.sg/> (Diakses 27 Mei 2025)

²⁷ United Nations, "Experts of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities Welcome Germany's Increase in Social Benefits, Raise Questions on the Guardianship Law and Coercion in Psychiatric Facilities", ohchr.org, Agustus 30, 2023, <https://www.ohchr.org/en/meeting-summaries/2023/08/experts-committee-rights-persons-disabilities-welcome-germanys-increase#:~:text=Pada%20tahun%202021%2C%20Jerman%20meningkatkan,mempertimbangkan%20keinginan%20mereka%20yang%20bersangkutan.>

²⁸ Yulius Henry Purwanto and Sonya Puspasari Suganda, "INKLUSIVITAS PEMERINTAH JERMAN MELALUI PENGGUNAAN LEICHTE SPRACHE PADA LAMAN RESMI BUNDESREGIERUNG," *Multikultura* 2, no. 4 (2023), <https://doi.org/10.7454/multikultura.v2i4.1045>.

²⁹ R A Maulana and J K B Putra, "Perbandingan Kebijakan Fasilitas Transportasi Umum Terhadap Aksesibilitas Kelompok Disabilitas Kabupaten Jember Dan Kota Hamburg," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah ...* 1, no. 6 (2022): 1604–12, <https://doi.org/2810-0581/jn.v1i6>.

perusahaan dalam kebijakan tersebut. Jumlah penyandang disabilitas berat yang mendapatkan pekerjaan meningkat di Jerman. Sebanyak 49,8 persen penyandang disabilitas berat berusia antara 15 dan 64 tahun terintegrasi ke dalam pasar kerja pada tahun 2021. Jerman cukup berhasil dengan sistem kebijakan yang diberlakukan serta berdampak positif dalam memberikan kesamaan hak dan kesetaraan dalam setiap bidang bagi penyandang disabilitas.



Gambar 3. Tingkat Pekerjaan di Jerman³⁰

Tiap negara memiliki kebijakan masing-masing dalam menangani setiap permasalahan. Komparasi antar negara tentunya menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran dan evaluasi bagi Indonesia. Dalam hal ini, Indonesia memiliki regulasi yang cukup konkrit terkait permasalahan ini seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Permenaker No. 2 Tahun 2020 tentang akomodasi yang layak untuk pekerja disabilitas.

Sangat disayangkan peraturan tersebut sebatas diatas kerja saja dalam implementasiannya masih sangat minim dan rendah. Melalui sanksi tegas dan pengawasan layaknya kebijakan negara Jerman cukup memberikan hasil yang signifikan dalam mencapai tujuan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Selain itu, sistem penghargaan atau pemberian dana inklusif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh kedua negara menjadi fokus yang dapat diterapkan di Indonesia sebab akan menjadi motivasi dan penghargaan sendiri pada perusahaan dan upaya pemerintah dalam mengubah stigma dan pandangan negatif pada pekerja panyandang disabilitas.

³⁰ Jan Jochmaring and Jana York, "Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany," *Scandinavian Journal of Disability Research* 25, no. 1 (2023): 29–44, <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>.

Pendekatan komprehensif atas kebijakan inklusif yang dilaksanakan oleh Singapura merupakan metode yang efektif dalam memberdayakan penyandang disabilitas. Program *charity* sejatinya merupakan momen yang baik, namun penyandang disabilitas tak selamanya dapat mengandalkan bantuan pemerintah sehingga pemerintah wajib menyediakan dan memberikan keterampilan yang diarahkan secara langsung oleh badang yang dapat menangani khusus penyandang disabilitas dapat secara langsung menuju pada objek sasaran. Hal demikian dapat dilakukan melalui pendataan keseluruhan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia dan persebaran secara merata pusat informasi dan pelayanan bagi disabilitas sehingga dapat dijangkau secara tepat dan mudah.

E. Kesimpulan

Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja yang setara dengan warga negara lainnya. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengamanatkan kuota wajib 2% untuk sektor publik dan 1% untuk sektor swasta, namun implementasinya terkendala oleh kurangnya penegakan hukum, stigma negatif, dan infrastruktur yang belum ramah disabilitas. Sebaliknya, Singapura mengadopsi pendekatan inklusif tanpa kuota wajib melalui *Enabling Masterplan 2030*, yang menargetkan 40% penyandang disabilitas bekerja pada tahun 2030, didukung oleh kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta. Jerman menerapkan kebijakan kuota 5% dengan sanksi tegas dan memberikan insentif bagi perusahaan yang memenuhi target tersebut, terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi kerja penyandang disabilitas. Perbedaan pendekatan ini mencerminkan variasi dalam efektivitas dan tantangan yang dihadapi masing-masing negara dalam memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, yang dapat menjadi bahan evaluasi bagi Indonesia untuk memperbaiki kebijakan dan implementasinya.

F. Saran

Indonesia sebagai negara hukum sejatinya telah mengakomodir terkait perlindungan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. Namun sayangnya, konstitusi yang ada belum bekerja secara maksimal. Kurang tegasnya muatan sanksi peraturan itu sendiri yang menimbulkan celah untuk tidak melaksanakan. Pemerintah

juga harus berfokus pada pengawasan terhadap penyelenggaraan pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya dalam ketenagakerjaan sehingga perusahaan pemberi kerja memiliki kewajiban dan terbebani untuk melaksanakan peraturan yang berlaku. Selain itu, pentingnya kerjasama antara sipil, pemerintah dan perusahaan swasta dalam usaha kampanye kemampuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja untuk menghilangkan perspektif negatif dan meningkatkan pemahaman bahwa penyandang disabilitas dapat berkontribusi aktif dan memiliki potensi dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Jurnal/Artikel:

- Ainul Maghfiroh, and Imam Rizaldi. "Analisis Ketersediaan Fasilitas Umum Bagi Penyandang Disabilitas Di Berbagai Negara." *Binawan Student Journal* 4, no. 3 (2022): 13–20. <https://doi.org/10.54771/bsj.v4i3.655>.
- Alisjahbana, Armida Salsiah and Endah Murniningtyas. *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia : Konsep, Target Dan Strategi Implementasi*. Bandung. Unpad Press. 2018. <https://doi.org/9786/Unpadpress>
- Aman, Amelia Rahmadhania, Linatus Sururoh, Maharani Ariya, Muhammad Ananda Pratama, and Siti Hamidah. 2023. "Aksesibilitas Transportasi Dan Infrastruktur Bagi Penyandang Disabilitas." *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 1 (2). Fakultas Hukum, Universitas Katolik Widya Karya Malang: 99–107. <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v1i2.237>.
- Appel, Andre, Jacqueline Piran, Ulrike Conradi, and Martin Romermann. "German Employment Law Changes for 2024." *Ogletree Deakins*. Germany, 2024. <https://doi.org/58624/OgletreeDeakins>.
- Bunt, Danielle, Robin van Kessel, Rosa A. Hoekstra, Katarzyna Czabanowska, Carol Brayne, Simon Baron-Cohen, and Andres Roman-Urrestarazu. "Quotas, and Anti-Discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania." *Autism Research* 13, no. 8 (2020): 1397–1417. <https://doi.org/10.1002/aur.2315>.
- Erissa, Dhea & Dini Widinarsih. "Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan : Kajian Literatur." *Jurnal Pembangunan Manusia*, vol.2, Issue.1 (2022) <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=jpm#:~:text=Dalam Undang-Undang No. 8,penyandang disabilitas dari jumlah karyawan.https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Firma Daverio & Florio. "Workers with Disabilities: Comparing Current Legislation in EU and Non-EU Countries." *Innangard: International Employment Law Alliance*. Italy, 2023. <https://innangard.global/news/reports/workers-with-disabilities-comparing-current-legislation-in-eu-and-non-eu-countries-141.pdf>.
- Hidayatulla, Fajri. "Penerapan Kuota Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas Pada BUMN Dan BUMND Di DKI Jakarta." *Journal of Constitutional Law and State Administration Law* 1, no. 13 (2022): 23–38. <https://doi.org/2829-906X/jg.v1i1>.

- Jochmaring, Jan, and Jana York. "Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany." *Scandinavian Journal of Disability Research* 25, no. 1 (2023): 29–44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>.
- Junaidi, Harry Tumuhury, Henny Saida Flora Muhamad Abas, and Rahmat Setiawan. *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Andi Asari. PT.Mafy Media Literasi Indonesia. 1st ed. Vol. 11. Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2019. <https://doi.org/mafymedia:1011.1669v3>.
- H, Kusbianto Silalahi and Dian Hardian. *Hukum Perburuhan*. Edited by Tim Media. CV. Enam Media. Vol.11, Issue.1. Medan CV. Enam Media, 2020. <https://doi.org/arXiv:1011.1679>
- Kriswanto, Hizkia, Jemmy Sondakh, and Royke Y. J. Kaligis. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Ditinjau Dari Undang- Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas." *Lex Privatum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat Pasal* 15, no. 1 (2025). <https://doi.org/60474/lexprivatum.v3>.
- Maulana, R A, and J K B Putra. "Perbandingan Kebijakan Fasilitas Transportasi Umum Terhadap Aksesibilitas Kelompok Disabilitas Kabupaten Jember Dan Kota Hamburg." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah ...* 1, no. 6 (2022): 1604–12. <https://doi.org/2810-0581/jn.v1i6>.
- Nashiha, Adhinun, Ahmad Aqil Alqadri, and Yeski Putri Utami. "Inklusivitas Di Tempat Kerja : Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas Abstrak Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia." *Jurnal Pengabdian Nasional* 6, no. 1 (2025): 217–26. <https://doi.org/10.35870/jpni.v6i1.1179>.
- Nur, Dr.Solikin. *Buku Pengantar Penelitian Hukum*. Edited by Tim Qiara Media. 1st ed. Pasuruan: CV. PENERBIT QIARA MEDIA, 2021. <https://doi.org/12273/uinkhas/JTI>.
- Philona, Rinda, and Novita Listyaningrum. "Implementasi Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Mataram." *Jatiswara* 36, no. 1 (2021): 38–48. <https://doi.org/10.29303/jtsw.v36i1.274>.
- Prasetya, Darmawan, Eka Afrina Djamhari, Herni Ramdlaningrum, Aqilatul Layyinah, Muhammad Fawdy Renardy Wahyu, and Irvan Tengku Harja. *Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja: Kondisi Dan Tantangannya Di Indonesia Sebagai Negara G20*. Jakarta. Perkumpulan Prakarsa. 2022. <https://doi.org/978-623-97592-7-8/praksa>
- Pratama MZ, Riandi, and Susanto. "Implementasi Kuota Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Guna Mewujudkan Pemenuhan Hak Bekerja." *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4, no. 1 (2023): 23–32. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3256>.
- Purwanto, Yulius Henry, and Sonya Puspasari Suganda. "Inklusivitas Pemerintah Jerman Melalui Penggunaan Leichte Sprache Pada Laman Resmi Bundesregierung." *Multikultura* 2, no. 4 (2023). <https://doi.org/10.7454/multikultura.v2i4.1045>.
- Putri, Dila Maulita, Muhammad Yusuf and Muhammad Syuib. "Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Perspektif Huquq Al- Ra ' iyyah". *Juris Studia Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 4 Issue Juni-September (2024): 364-376. <https://doi.org/2745-8369/jbmg.v1>
- Republik Indonesia. *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. Jakarta. Kementrian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi, 2012. <https://doi.org/978->

92-2-825726-7

- Rohmah, Maftuchatur, Dyah Lituhayu, and Larasati Endang Setianingsih. "Implementasi Kebijakan Kouta Pekerja Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 12, no. 3 (2023): 5–24. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/39846/29285>. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v12i3.39846>
- Salim, Ishak and M. Joni Yulianto. *Memantau Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas*. Jakarta. *Bappenas, KSP dan JPODI*. 2021. <https://doi.org/70134/AIPJ2>
- Septianda, M Ferdi, Deni Kurniawan, Ella Afnira, Program Studi, Ilmu Pemerintahan, Universitas Maritim, Raja Ali, Provinsi Kepulauan Riau, Smart Living, and Smart City. "Smart People Dan Smart Living : Membangun Sumber Daya Manusia Unggul Dalam Optimalisasi Smart City Di Indonesia Smart People And Smart Living : Building Superior Human Resources In Optimizing Smart Cities In Indonesia" 19, no. Desember (2024): 189–203. <https://doi.org/10.47441/jkp.v19i2.383>.
- Suryahadi, Asep. "Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia." *Sustainability Science and Resources* 2, no. 1 (2022): 45–77. <https://doi.org/10.55168/ssr2809-6029.2022.2004>.
- Tusianti, Ema, Fenny Afifatul Awwliyah, Dede Yoga Paramartha, Diah Ikawati, Uray Naviandi, Sri Wahyuni, Dendi Handiyatmo, et al. *Analisis Tematik Kependudukan Indonesia*. Edited by Wisnu Winardi. *Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. Jakarta: *Badan Pusat Statistik*, 2023. <https://doi.org/arXiv:1011.1779v3>.
- Wicaksono, Ferdiansyah. "Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 279–88. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>.
- Zora, Z. "Kewajiban Pemerintah dalam Pemenuhan Kuota Minimal 2% Pekerja Penyandang Disabilitas pada Lingkungan Pemerintah." *UNES Law Review* 6, No, 1 (2023): 3561-3570 <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>

Peraturan Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang Undang Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung

Permenaker Nomor 2 Tahun 2020 tentang akomodasi yang layak untuk pekerja disabilitas