

BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH JAKARTA MENDORONG INKLUSIVITAS HAK KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM SEKTOR FORMAL

Ghaniya Raisa Watanata*

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

Josephine Milhan Tan

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

Dwi Putra Nugraha

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

Abstrak :

Penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia masih tergolong rendah. Sebagai Ibu Kota Negara, Jakarta memiliki peran strategis dalam mendorong inklusivitas hak kerja bagi penyandang disabilitas serta menjadi contoh bagi daerah lain. Berdasarkan data Dinas Sosial DKI Jakarta pada tahun 2019, terdapat 14.471 penyandang disabilitas yang tercatat di wilayah Jakarta. Untuk meningkatkan aksesibilitas pekerjaan bagi kelompok ini, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah mengambil langkah progresif, termasuk pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan dan koordinasi dengan berbagai lembaga terkait. Inisiatif lainnya adalah Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC), yang bertujuan mempertemukan penyandang disabilitas dengan perusahaan yang siap mempekerjakan mereka, sehingga membangun ekosistem *Inclusive Labour Market* (ILM). Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, mencakup sumber hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun berbagai kebijakan telah dirancang untuk meningkatkan inklusivitas tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, implementasinya masih menghadapi tantangan, terutama dalam kesadaran perusahaan dan kesiapan lingkungan kerja yang aksesibel. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan serta pengawasan lebih lanjut guna memastikan efektivitas regulasi dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif.

Kata Kunci: Birokrasi Pemerintah Daerah, Penyandang Disabilitas, Inklusi Kerja, Unit Layanan Disabilitas, *Inclusive Job Center*

Abstract :

The absorption of persons with disabilities into the workforce in Indonesia remains low. As the capital city, Jakarta plays a strategic role in promoting work inclusivity for persons with disabilities and setting an example for other regions. According to the Jakarta Social Service Agency, in 2019, there were 14,471 registered persons with disabilities in the region. To enhance employment accessibility, the Jakarta Provincial Government has taken progressive measures, including the establishment of the Disability Service Unit (Unit Layanan Disabilitas or ULD) in the employment sector and coordination with various related institutions. Another initiative is the Inclusive Job Center (IJC), which aims to connect persons with disabilities with companies willing to employ them, fostering an Inclusive Labour Market (ILM). This study employs a normative legal research method with a statute approach. The data used is secondary data obtained through a literature study, encompassing primary, secondary, and tertiary legal sources. The findings indicate that while various policies have been developed to enhance workforce inclusivity for persons with disabilities, implementation challenges remain, particularly in employer awareness and workplace accessibility. Therefore, strengthening policies and enhancing oversight are necessary to ensure the effectiveness of regulations in creating an inclusive labor market.

* Alamat korespondensi: 01051220011@student.uph.edu.

Keywords: *Local Government Bureaucracy, Persons with Disabilities, Work Inclusion, Disability Service Unit, Inclusive Job Center*

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin inklusif, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh akses yang setara pada berbagai aspek kehidupan, termasuk hak kerja. Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), sekitar 15% dari populasi dunia atau setara dengan satu miliar orang merupakan penyandang disabilitas, dan 82% diantaranya tinggal di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia.¹ Kelompok ini sering hidup dalam kondisi kemiskinan dan menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses layanan penting seperti kesehatan, pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan yang layak. Meskipun 785 juta penyandang disabilitas berada dalam usia produktif, namun sebagian besar dari angka tersebut tidak memperoleh pekerjaan. Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 mencatat penyandang disabilitas di Indonesia tercatat sebanyak sebanyak 22,97 juta orang, atau sekitar 8,5% dari total populasi.²

Sejalan dengan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), seluruh warga negara memiliki hak yang sama di hadapan hukum, termasuk hak untuk mendapatkan kesempatan bekerja. Sejatinya setiap indi-

vidu dilahirkan dengan hak-hak mendasar yang melekat sebagai Hak Asasi Manusia (HAM) yang sudah semestinya dihormati dan dijamin untuk semua orang termasuk bagi kelompok rentan.³ Prinsip kesetaraan yang dimaksud sejatinya telah tertuang dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* atau Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dimana seluruh pasalnya bermuara pada komitmen untuk menegakkan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi kalangan penyandang disabilitas. Untuk mengimplementasi ketentuannya, pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas). UU Penyandang Disabilitas mengatur hak penyandang disabilitas dalam 25 sektor dan melibatkan 35 lembaga. Pengaturan dalam UU Penyandang Disabilitas tidak hanya menyoal institusi di tingkat Pemerintah, tetapi juga di pemerintah daerah. Dari total 153 Pasal yang diatur dalam UU Penyandang Disabilitas 52% diantaranya mengamanatkan keterlibatan daerah.⁴

¹*Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*. International Labour Organization. (n.d.). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf

²*Bukti Kesuksesan Penyandang Disabilitas di Ruang Publik Berkat Penyediaan Dukungan dan Peluang*. Direktorat Pendidikan Masyarakat Dan Pendidikan Khusus. (2024). <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2024/12/bukti-kesuksesan-penyandang-disabilitas-di-ruang-publik-berkat-penyediaan-dukungan-dan-peluang>

³Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mencakup lansia, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang disabilitas.

⁴*Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Disabilitas*. DKI Jakarta. (2020). <https://dprd-dki.jakartaprov.go.id/wp-content/uploads/2021/12/Naskah-Akademik-Disabilitas.pdf>

Jakarta, sebagai Ibu Kota Negara memiliki peran strategis dalam menjadi contoh bagi daerah lain dalam mendorong inklusivitas hak kerja penyandang disabilitas. Pada tahun 2019, dinas sosial menghimpun data jumlah penduduk penyandang disabilitas di wilayah DKI Jakarta ada sebanyak 14.471 orang, yang terdiri dari ragam disabilitas ganda, disabilitas mental, disabilitas intelektual, disabilitas fisik, disabilitas sensorik-netra, disabilitas sensorik-tuli, dan disabilitas sensorik-wicara. Dengan angka penyandang disabilitas yang cukup masif, sangat penting untuk mendukung program dan kegiatan yang berdasarkan prinsip kesetaraan hak bagi mereka. Program ini harus dijalankan secara menyeluruh dan berkelanjutan, dengan dukungan pengaturan mengenai penyandang disabilitas secara khusus sebagai kebijakan pemenuhan hak mereka. Pemerintah Daerah Jakarta telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk mendukung inklusivitas penyandang disabilitas, seperti penyediaan kuota kerja bagi penyandang disabilitas di sektor formal, pelatihan keterampilan, serta upaya meningkatkan aksesibilitas fisik di tempat kerja.

Namun, sejauh mana birokrasi pemerintah daerah Jakarta telah berperan secara efektif dalam mendorong inklusivitas hak kerja penyandang disabilitas masih perlu dikaji lebih mendalam. Birokrasi pemerintah daerah Jakarta diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk

berpartisipasi dalam sektor formal. Hal ini mencakup penyediaan aksesibilitas fisik, pelatihan keterampilan, serta penciptaan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Namun, sejauh mana birokrasi telah berperan secara efektif dalam mendorong inklusivitas hak kerja penyandang disabilitas masih perlu dikaji lebih mendalam. Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran birokrasi pemerintah daerah Jakarta dalam memfasilitasi pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di sektor formal, dengan fokus pada kebijakan, program, dan implementasi yang telah dilakukan.

B. Metode Penelitian

Merujuk pada definisi oleh Soerjono Soekanto, penelitian adalah suatu usaha yang bertujuan untuk mengadakan konstruksi dan menganalisa secara metodologis, sistematis dan konsisten.⁵ Dalam konteks ilmu hukum, penelitian dilakukan dengan metode penelitian hukum. Penelitian dalam artikel ini merupakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif mencakup bahan pustaka atau data sekunder yang meliputi sumber hukum primer, sekunder, dan tersier.⁶ Sumber-sumber tersebut akan disusun, diperiksa, dan dibandingkan untuk tercapainya suatu kesimpulan dari suatu masalah yang sedang diteliti. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder meliputi literatur hukum seperti jurnal ilmiah, sedangkan bahan hukum tersier mencakup referensi tambahan seperti berita yang memperkaya analisis. Pe

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal. 3.

⁶ Standar Operasional Prosedur (SOP) Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pelita Harapan, *Op. Cit.*, hal. 55 - 56

ngumpulan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dengan menganalisis berbagai aturan dan regulasi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.⁷ Pendekatan ini melibatkan penilaian terhadap efektivitas regulasi untuk menyelesaikan isu dengan analisis kualitatif di mana bahan hukum yang dikumpulkan baik berupa peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, maupun dokumen relevan lainnya diolah dan diuraikan secara sistematis. Tujuannya adalah untuk menyusun suatu pemahaman yang utuh guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pendekatan kualitatif ini tidak hanya menjelaskan apa isi dari regulasi, tetapi juga menggali bagaimana implementasi regulasi tersebut dalam praktik, serta sejauh mana efektivitasnya. Penelitian ini menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju pada hal-hal yang bersifat khusus. Artinya, penelitian dimulai dari teori atau prinsip hukum yang berlaku secara umum mengenai isu, kemudian diturunkan untuk menganalisis kondisi spesifik yang terjadi di tingkat lokal

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Isu inklusivitas dalam sektor ketenagakerjaan menjadi salah satu perhatian penting dalam pembangunan berkelanjutan. Salah satu kelompok yang paling rentan mengalami di-

skriminasi dan marginalisasi dalam dunia kerja adalah penyandang disabilitas. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) penyandang disabilitas di Indonesia hanya sekitar 45%, jauh di bawah rata-rata nasional.⁸ Fenomena ini mencerminkan adanya hambatan sistemik dalam mengakses hak atas pekerjaan, baik karena keterbatasan fisik, sosial, maupun struktural. Di wilayah perkotaan seperti DKI Jakarta, tantangan ini menjadi semakin kompleks mengingat tingginya kompetisi di sektor kerja formal serta terbatasnya aksesibilitas ruang publik dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, intervensi aktif dari birokrasi pemerintah daerah menjadi sangat penting sebagai penggerak transformasi sosial serta kebijakan inklusif.

Kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas tidak dapat dicapai tanpa adanya pemerintahan yang inklusif. Dalam ekosistem kerja yang semakin terbuka bagi semua kalangan, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses pasar tenaga kerja formal, mulai dari keterbatasan kesempatan hingga minimnya infrastruktur yang mendukung. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan meningkatkan kesejahteraan sosial merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan harus berjalan beriringan. Pemerintah, sektor swasta, serta masyarakat memiliki peran penting dalam memastikan bahwa inklusivitas bukan sekadar wacana, tetapi benar-benar terwujud dalam kebi-

⁷ Mukti Fajar, et al., *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustak Pelajar, 2010),

⁸ Badan Pusat Statistik, *Profil Penyandang Disabilitas Indonesia 2022*, hlm. 9.

jakan dan praktik nyata di dunia kerja.⁹

Di samping peran pemerintah, sektor dunia usaha juga mulai menunjukkan komitmen nyata dalam mendukung hak-hak penyandang disabilitas. Pada awal tahun 2024, Kementerian Sosial memberikan apresiasi kepada 15 perusahaan, termasuk PT BRI, PT BNI, dan PT Buana Esa Nusa Sejahtera, atas inisiatif mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Perusahaan-perusahaan ini tidak hanya memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, tetapi juga mendorong sektor bisnis lain untuk mengadopsi praktik serupa. Kebijakan yang progresif ini menjadi langkah signifikan dalam mewujudkan dunia kerja yang lebih adil dan setara bagi seluruh kalangan, termasuk penyandang disabilitas.

Adanya penetapan kuota wajib dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai bentuk komitmen pemerintah dalam meningkatkan inklusivitas, dimana Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan minimal 2% dari total pegawai. Dan minimal 1% untuk perusahaan swasta dari total keseluruhan pegawai.¹⁰ Namun meskipun instrumen hukum telah

menetapkan kewajiban penerimaan pekerja penyandang disabilitas, angka partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari data yang disajikan oleh BPS per Agustus 2020, jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 17,95 juta orang. Dari jumlah tersebut, hanya 7,99 juta orang yang masuk ke dalam angkatan kerja, menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 44%. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan TPAK nasional yang mencapai 69%, mencerminkan masih terbatasnya akses penyandang disabilitas ke sektor ketenagakerjaan. Dari total yang masuk ke angkatan kerja, sebanyak 7,57 juta orang penyandang disabilitas telah bekerja, sedangkan sekitar 247 ribu orang masih menganggur, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3%.¹¹ Jika dibandingkan dengan total tenaga kerja nasional yang berjumlah sekitar 8 juta orang, hanya 763.925 penyandang disabilitas atau sekitar 0,55% yang terlibat dalam sektor formal,¹² menegaskan bahwa inklusivitas tenaga kerja bagi kelompok disabilitas masih menjadi tantangan serius yang perlu diatasi secara sistematis.

⁹ Pramudita, D. A., Kartikasari, I. V., & Santoso, A. I. (2023). *Manifestasi Kesejahteraan Sosial dalam Reformulasi Kuota Pekerja Disabilitas Sebagai perwujudan Pemerintahan Inklusif: Penerapan employed access program*. Anthology: Inside Intellectual Property Rights. <https://devojs.uph.edu/index.php/Anthology/article/view/7861/3673>

¹⁰ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

¹¹ Hidayatullah, F., Noer, K. U., Kadirisman, M., & Satispi, E. (n.d.). Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Ker

ja Disabilitas di Badan Usaha Milik Daerah DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3 Oktober), 6276–6286.

¹² Karomalloh, A. D. (2024). *Disabilitas Dan Tantangan di Dunia Kerja*. Kementerian Sosial Republik Indonesia. <https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan-sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja#:~:text=Penyandang%20Disabilitas%20di%20Dunia%20Kerja&text=Akan%20tetapi%2C%20meski%20sudah%20ada,dari%20total%20tenaga%20kerja%20nasional>

Saat ini, upaya Pemerintah Daerah DKI Jakarta didukung dengan diselenggarakannya Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk Penyandang Disabilitas.¹³ Terpentingnya ULD diharapkan dapat menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas atau dari pengangguran menjadi bekerja serta memastikan mereka memperoleh hak-haknya sesuai ketentuan ketenagakerjaan tanpa adanya diskriminasi.¹⁴ Bersama dengan itu, pemerintah juga menciptakan Komisi Nasional Disabilitas (KND) sebagai lembaga pemantauan, evaluasi, dan advokasi pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.¹⁵

Sebagai bentuk koordinasi antar lembaga dalam memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas, pemerintah menginisiasi Pengarusutamaan Pusat Ketenagakerjaan Inklusif atau *Inclusive Job Center* (IJC) sebagai bentuk layanan kerja ULD. IJC menggunakan pendekatan *twin-track*, yaitu dengan mempertemukan penyandang disabilitas yang mencari kerja dengan perusahaan yang siap mempekerjakan mereka. Inovasi ini menjadi jembatan dalam membangun pasar te-

naga kerja inklusif (*Inclusive Labour Market*), yang tidak hanya memberikan peluang kerja, tetapi juga memberdayakan dan meningkatkan kualitas hidup setiap individu, termasuk penyandang disabilitas.¹⁶ Oleh karena itu, konsep IJC terus disosialisasikan kepada pemerintah kota, termasuk melalui Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (Apeksi), guna memperluas penerapannya di berbagai daerah.

Tidak berhenti pada layanan kerja inklusif, pemerintah daerah juga melakukan kolaborasi dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dengan melakukan pertemuan untuk membahas ketersediaan dan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Kerjasama yang diinisiasikan oleh KND sebagai lembaga advokasi penyandang disabilitas didakan dengan tujuan untuk membuka ruang komunikasi dan menjalin kolaborasi dengan APINDO guna memastikan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja. APINDO juga aktif mendorong pengusaha untuk membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas.¹⁷

2. Upaya Pemerintah dalam Mendorong Inklusivitas dan Aksesibilitas Hak Kerja Penyandang Disabilitas

¹³ Pasal 1 butir 14 UU Penyandang Disabilitas

¹⁴ *Wujudkan Kesamaan Hak, Pemprov DKI Percepat Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan*. Berita Jakarta. (2021). <https://www.beritajakarta.id/siaran-pers/provinsi/read/2238-SP-HMS-06-2021>

¹⁵ Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas.

¹⁶ Ansori, A. N. A. (2023, February 25). *Inclusive Job Center, Inovasi Dukong*

Pemenuhan Hak kerja bagi penyandang disabilitas. liputan6.com. <https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5216639/inklusive-job-center-inovasi-dukung-pemenuhan-hak-kerja-bagi-penyandang-disabilitas>

¹⁷ *KND Dan APINDO Dorong Dunia usaha serap tenaga Kerja disabilitas*. www.jpnn.com. (2022, January 17). https://www.jpnn.com/news/knd-dan-apindo-dorong-dunia-usaha-serap-tenaga-kerja-disabilitas#google_vignette

Isu pemenuhan inklusivitas dan aksesibilitas hak kerja bagi penyandang disabilitas masih menjadi tantangan besar di Indonesia, meskipun Indonesia telah meratifikasi berbagai instrumen internasional yang menjamin hak-hak kelompok rentan, termasuk Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD). Pemerintah Indonesia, melalui UU Penyandang Disabilitas secara tegas mengakui hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, serta mewajibkan pemerintah dan swasta menyediakan kuota kerja bagi mereka. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam sektor formal, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti minimnya aksesibilitas, kurangnya pelatihan keterampilan, serta stigma sosial yang masih kuat. Di tengah tantangan tersebut, pemerintah daerah memainkan peran penting dalam mewujudkan kebijakan inklusif yang lebih kontekstual dan aplikatif.

Pemerintah Daerah DKI Jakarta, sebagai ibu kota negara dan pusat kegiatan ekonomi nasional, menjadi barometer utama dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan inklusif. Sebagai ibu kota negara dan pusat kegiatan sosial-ekonomi, Jakarta memiliki tanggung jawab strategis untuk menjadi contoh dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi seluruh warganya, termasuk penyandang disabilitas. Oleh karena itu, Jakarta seharusnya tampil sebagai salah satu pionir dalam mengimplementasikan kebijakan inklusivitas di sektor formal. Komitmen tersebut sejalan dengan amanat Pasal 45 UU Penyandang Disabilitas dimana secara tegas menya-

takan “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”. Pasal ini memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memperoleh hak yang sama dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan di sektor formal, tanpa menghadapi hambatan struktural maupun perlakuan diskriminatif. Dengan kata lain, ketentuan ini tidak hanya menekankan pada akses awal terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek keberlanjutan dan pengembangan karir jangka panjang bagi tenaga kerja disabilitas.

Kebijakan tersebut sebagai bukti adanya aksesibilitas yang difasilitasi oleh Pemerintah Daerah khususnya Jakarta kepada penyandang disabilitas untuk dapat mengakses pekerjaan di pasar kerja formal, yang selama ini sering kali diabaikan dan tidak mendapatkan fasilitas yang memadai. Pemerintah Daerah DKI Jakarta, sebagai salah satu pemerintah daerah yang paling maju dalam hal kebijakan inklusif, telah melaksanakan sejumlah langkah strategis dalam menciptakan inklusivitas di dunia kerja bagi penyandang disabilitas, baik dalam segi regulasi, fasilitas, maupun dukungan kepada sektor swasta untuk lebih banyak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Salah satu bentuk nyata komitmen Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam mendorong inklusivitas dan aksesibilitas hak kerja bagi penyandang disabilitas adalah dengan membentuk ULD di bidang ketenagakerjaan. ULD berperan sebagai lembaga yang menyediakan berbagai layanan dan fasi-

litas pendukung yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas dalam mengakses dunia kerja.

Bentuk nyata dari program kerja ULD bidang ketenagakerjaan adalah pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang ditujukan kepada berbagai perusahaan di sektor formal. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dunia usaha terhadap pentingnya inklusivitas serta pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam sosialisasinya, ULD menyampaikan informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas serta menjelaskan kebijakan-kebijakan pemerintah yang mendukung pelaksanaannya.¹⁸ Salah satu fokus penting adalah penyampaian kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan minimal 1% tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas, yang disesuaikan dengan kapasitas dan kebutuhan masing-masing perusahaan.¹⁹

Namun, pada kenyataannya, masih banyak pimpinan perusahaan yang belum sepenuhnya memahami maupun mengetahui secara menyeluruh berbagai aspek yang dibutuhkan untuk menerapkan prinsip kesetaraan dan inklusivitas di lingkungan kerja. Padahal, pemahaman ini merupakan pondasi penting dalam menjunjung tinggi penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas. Ketidaktahuan tersebut sering kali menjadi peng-

hambat dalam implementasi regulasi yang sebenarnya sudah mengatur secara jelas mengenai kewajiban tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya diseminasi informasi yang lebih intensif dan memadai, khususnya di kalangan pelaku usaha dan para pemangku kepentingan terkait. Melalui sosialisasi yang terarah dan berkelanjutan, perusahaan dapat dibekali dengan pengetahuan praktis dan pemahaman normatif yang diperlukan untuk membentuk lingkungan kerja yang inklusif. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga membangun komitmen kolektif dalam menciptakan ruang kerja yang setara bagi penyandang disabilitas di sektor formal.

Pemerintah Daerah DKI Jakarta melalui ULD juga turut melaksanakan berbagai program untuk mendukung penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di sektor formal. Salah satu program unggulan yang telah dijalankan adalah pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai keterampilan teknis serta *soft skills* yang penting bagi keberhasilan penyandang disabilitas di tempat kerja, seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan bekerja sama dengan sejumlah lembaga pelatihan dan perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang mempersiapkan penyandang disabilitas agar

¹⁸ Said, M. (2023). *Disnaker Kota Medan: Penyandang Disabilitas Berhak dapat Pekerjaan*. Antara News. <https://www.antara.com/berita/3554826/disnaker-kota-medan-penyandang-disabilitas-berhak-dapat-pekerjaan>

¹⁹ Dinas Ketenagakerjaan. *Sosialisasi Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Kota Balikpapan*. (2023). <https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/berita/368/sosialisasi-unit-layanan-disabilitas-bidang-ketenagakerjaan-kota-balikipapan>

dapat bersaing dalam lingkup tenaga kerja formal.

Bentuk program yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan berupa Program Pelatihan Kerja Terpadu atau *Integrated Vocational Training Program*. Program tersebut melibatkan pelatihan keterampilan teknis dan non teknis yang dibuat untuk meningkatkan keterampilan kerja penyandang disabilitas, baik itu dalam bidang teknologi informasi, tata boga, perhotelan, sampai keterampilan mekanik dan manufaktur. Selain itu, ada pun program Rehabilitasi Sosial dan Keterampilan bagi Penyandang Disabilitas. Di dalamnya, penyandang disabilitas mendapatkan pelatihan kerja sesuai dengan potensi dan kemampuan mereka. Pelatihan tersebut mencakup berbagai bidang, seperti keterampilan administratif, pengolahan produk, atau pekerjaan berbasis teknologi.

Dalam mengakomodasi para difabel dalam mendapatkan pekerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan telah menggelar *job fair* yang inklusif yang juga bekerja sama dengan *job portal* penyandang disabilitas serta adanya sosialisasi dengan pihak perusahaan dan BUMN.²⁰ Telah disediakan juga berbagai platform penyedia lowongan kerja yang diperuntukan bagi para kaum difabel seperti Linkabilitas. Kementerian Ketenagakerjaan memberikan layanan informasi ketenagakerjaan yang diperuntukan bagi penyandang disabilitas. Melalui media tersebut, para difabel diberikan kemudahan untuk mencari pekerjaan yang kayak sesuai dengan kemam-

puan yang dimiliki. Linkabilitas merupakan langkah lanjutan dari penandaanganan nota kesepahaman bersama antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian BUMN terkait pelatihan kerja serta penempatan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Program Linkabilitas ini terhubung dengan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker).

Selain pelatihan keterampilan, Pemerintah Daerah Jakarta juga telah mengintegrasikan kebijakan pembangunan infrastruktur yang ramah disabilitas di tempat kerja. Kantor Dinas Ketenagakerjaan telah dilengkapi dengan fasilitas ramah disabilitas seperti ramp, toilet khusus disabilitas, serta lift yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas dengan tujuan memberikan kemudahan akses bagi penyandang disabilitas dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerja. Pengadaan fasilitas-fasilitas ini di tempat kerja tidak hanya mempermudah mobilitas penyandang disabilitas, tetapi juga menjadi indikator komitmen perusahaan terhadap inklusivitas.²¹

Pemerintah Daerah DKI Jakarta telah melakukan upaya peningkatan partisipasi penyandang disabilitas dalam sektor formal, salah satunya melalui program sosialisasi yang dilaksanakan secara berkala. Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta menjadi lembaga utama yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelatihan dan penyuluhan bagi penyandang disabilitas. Pada tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan 12 kali pelatihan keterampilan, menca-

²⁰ Riana, F. (2022, December 4). *Platform penyedia Lowongan Kerja Untuk Difabel*. IWMF. <https://www.iwmf.org/reporting/platform-penyedia-lowongan-kerja-untuk-difabel/>

²¹ Rahayu, M., & Nugroho, S. (2021). *Fasilitas kerja ramah disabilitas di perusahaan swasta Jakarta*. *Jurnal Humaniora*, 17(1), 87-99.

kup bidang komputer, tata boga, dan kerajinan yang ditujukan khusus untuk meningkatkan kompetensi kerja penyandang disabilitas. Selain itu, Pemprov DKI Jakarta juga meluncurkan Program “Jakarta Inklusi” pada tahun 2023, yang telah melakukan 5 kali sosialisasi publik untuk mempromosikan kesempatan kerja inklusif, termasuk pemagangan dan rekrutmen di perusahaan mitra. Pendekatan edukatif ini berdampak pada perusahaan untuk dapat memahami manfaat keberagaman dan bagaimana mengurangi hambatan psikologis terkait dengan pekerjaan penyandang disabilitas.²²

Pemerintah Daerah DKI Jakarta tidak hanya merancang kebijakan, tetapi juga aktif melakukan implementasi dan pengawasan atas kebijakan tersebut. Salah satu bentuk implementasi kebijakan yang signifikan adalah pembentukan koordinasi yang terdiri dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk lembaga pemerintah, organisasi penyandang disabilitas, dan sektor swasta. Badan koordinasi ini bertugas untuk memastikan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan terciptanya kesempatan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.²³

Selain itu, Pemerintah Daerah DKI Jakarta juga memberikan peng

hargaan dan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Insentif yang diberikan juga dapat berupa kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas bagi penyandang disabilitas.²⁴ Beberapa perusahaan yang telah menerima penghargaan dan insentif dari pemerintah atas upayanya mempekerjakan penyandang disabilitas.

Tabel 1: Tabel Data Perusahaan Penerima Penghargaan & Insentif

Tahun	Perusahaan
2021 ²⁵	PT Telkom Indonesia
	PT Indonesia Asahan Aluminium
	PT Perkebunan Nusantara III
	PT Surabaya Autocomp Indonesia dari Jawa Timur
	PT Bintang Indokarya Gemilang dari Jawa Tengah
	PT Manna Kampus (Mirota Kampus) dari D.I. Yogyakarta
	PT Shima Prima Utama dari Sumatera Selatan

²² Suryani, E. (2019). *Sosialisasi inklusivitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas: Sebuah pendekatan untuk pengusaha*. Jurnal Sosial Politik, 29(2), 101-112.

²³ Pradipta, A. (2020). *Implementasi undang-undang ketenagakerjaan terhadap hak penyandang disabilitas di Jakarta*. Jurnal Administrasi Negara, 21(3), 45-60.

²⁴ Kurniati, D. (2024, June 19). *Susunan RPP soal Konsesi bagi Penyandang Disabilitas*.

<https://news.ddtc.co.id/berita/nasional/1803384/susun-rpp-soal-konsesi-bagi-penyandang-disabilitas-ini-kata-kemenkeu?>

²⁵ Violleta, P. T. (2021). *Bumn-Swasta Yang pekerjakan disabilitas diberi Penghargaan Kemenaker*. Antara News. <https://www.antarane.ws.com/berita/2554825/bumn-swasta-yang-pekerjakan-disabilitas-diberi-penghargaan-kemenaker>

Tahun	Perusahaan
	CV Shiha Ali Berkah dari Lampung mv
	CV Aksara Sunyi Nusantara dari DKI Jakarta
	CV HJ Ramlah Mandiri dari Sulawesi Selatan
	CV Ady Irma Tadulako dari Sulawesi Tengah.
2023 ²⁶	PT Bank Mandiri (Persero)
	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)
	PT Pupuk Indonesia (Perse ro)
	PT. Changshin Reksa Jaya, dari Jawa Barat
	PT. Feng Tay Indonesia Enterprises dari Jawa Barat
	Wahyu Manunggal Sejati dari Jawa Barat

Sumber: Antara news, 2021 & Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023.

Perusahaan pada tabel diatas mendapatkan penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atas komitmen mereka dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.²⁷

²⁶ PKK, B. (2023). *Berita Terkait. Kemnaker Apresiasi BUMN-Swasta Pekerjaan Penyandang Disabilitas*: Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-apresiasi-bumn-swasta-pekerjaan-penyandang-disabilitas>

²⁷ *Pekerjaan disabilitas, Dua Perusahaan Raih Penghargaan menteri Ketenagakerjaan* . Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Pemberian insentif tersebut memberikan dampak positif dalam meningkatkan kesadaran dan minat perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal. Namun efektivitas tersebut sangat bergantung pada keberlanjutan kebijakan dan kesiapan perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan penyandang disabilitas di tempat kerja. Insentif pajak dan penghargaan dari pemerintah merupakan faktor utama yang memotivasi perusahaan untuk merekrut penyandang disabilitas.²⁸

D. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemerintah daerah dalam mengelola kebijakan publik memiliki implikasi yang signifikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta efisiensi tata kelola pemerintahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi yang ada antara regulasi yang jelas, transparansi, dan partisipasi aktif masyarakat menjadi faktor utama dalam terciptanya kebijakan yang efektif dan berkelanjutan. Temuan ini dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan juga mendorong pemerataan ekonomi. Oleh karena itu, penting bagi peme

(2024, July 11). <https://jatengprov.go.id/berita-daerah/pekerjaan-disabilitas-dua-perusahaan-raih-penghargaan-menteri-ketenagakerjaan/>

²⁸ Teresia, A., Matitaputty, S. J., & Sujiarto, A. (2024). Urgensi Pemberian Insentif Pajak Bagi Pekerja Difabel. *Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat Dan Jejaring*, 6.

rintah daerah untuk terus memperkuat koordinasi antar lembaga. Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi lebih jauh terkait strategi implementasi untuk memperkaya pemahaman serta efektivitas pelaksanaan kebijakan di tingkat daerah.

Daftar Pustaka

Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia. International Labour Organization. (n.d.). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf

Mukti Fajar, et al., *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010),

Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Disabilitas. DKI Jakarta. (2020). <https://dprd-dkijakartaprov.go.id/wp-content/uploads/2021/12/Naskah-Akademik-Disabilitas.pdf>

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

Jurnal

Hidayatullah, F., Noer, K. U., Kadarisman, M., & Satispi, E. (n.d.). Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas di Badan Usaha Milik Daerah DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3 Oktober), 6276–6286.

Pradipta, A. (2020). *Implementasi undang-undang ketenagakerjaan terhadap hak penyandang disabilitas di Jakarta*. *Jurnal Administrasi Negara*, 21(3), 45-60.

Pramudita, D. A., Kartikasari, I. V., & Santoso, A. I. (2023). *Manifestasi Kesejahteraan Sosial dalam Reformulasi Kuota Pekerja Disabilitas Sebagai perwujudan Pemerintahan Inklusif: Penerapan employed access program*. *Anthology: Inside Intellectual Property Rights*. <https://devojs.uph.edu/index.php/Anthology/article/view/7861/3673>

Rahayu, M., & Nugroho, S. (2021). *Fasilitas kerja ramah disabilitas di perusahaan swasta Jakarta*. *Jurnal Humaniora*, 17(1), 87-99.

Suryani, E. (2019). *Sosialisasi inklusi vitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas: Sebuah pendekatan untuk pengusaha*. *Jurnal Sosial Politik*, 29(2), 101-112.
Teresia, A., Matitaputty, S. J., & Sugiarto, A. (2024). *Urgensi Pemberian Insentif Pajak Bagi Pekerja Difabel*. *Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat Dan Jejaring*, 6.

Website

Ansori, A. N. A. (2023, February 25). *Inklusive Job Center, Inovasi Dukung Pemenuhan Hak kerja bagi penyandang disabilitas*. <https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5216639/inklusive-job-center-inovasi-dukung-pemenuhan-hak-kerja-bagi-penyandang-disabilitas>

Bukti Kesuksesan Penyandang Disabilitas di Ruang Publik Berkat

- Penyediaan Dukungan dan Peluang*. Direktorat Pendidikan Masyarakat Dan Pendidikan Khusus. (2024). <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2024/12/bukti-kesuksesan-penyandang-disabilitas-di-ruang-publik-berkat-penyediaan-dukungan-dan-peluang>
- Dinas Ketenagakerjaan. Sosialisasi Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. (2023). <https://disnaker.balikipapan.go.id/web/detail/berita/368/sosialisasi-unit-layanan-disabilitas-bidang-ketenagakerjaan-kota-balikipapan>
- Karomalloh, A. D. (2024). *Disabilitas Dan Tantangan di Dunia Kerja*. Kementerian Sosial Republik Indonesia. <https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan-sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja#:~:text=Penyandang%20Disabilitas%20di%20Dunia%20Kerja&text=Akan%20tetapi%2C%20meski%20sudah%20ada,dari%20total%20tenaga%20kerja%20nasional>
- KND Dan APINDO Dorong Dunia usaha serap tenaga Kerja disabilitas. www.jpnn.com. (2022, January 17). https://www.jpnn.com/news/knd-dan-apindo-dorong-dunia-usaha-serap-tenaga-kerja-disabilitas#google_vignette
- Kurniati, D. (2024, June 19). Susunan RPP soal Konsesi bagi Penyandang Disabilitas. <https://news.ddtc.co.id/berita/nasional/1803384/susun-rpp-soal-konsesi-bagi-penyandang-disabilitas-ini-kata-kemenkeu?>
- Pekerjakan disabilitas, Dua Perusahaan Raih Penghargaan Menteri Ketenagakerjaan*. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. (2024, July 11). <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/pekerjaan-disabilitas-dua-perusahaan-raih-penghargaan-menteri-ketenagakerjaan/>
- PKK, B. (2023). *Berita Terkait*. Kemnaker Apresiasi BUMN-Swasta Pekerjaan Penyandang Disabilitas : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-apresiasi-bumn-swasta-pekerjaan-penyandang-disabilitas>
- Riana, F. (2022, December 4). *Platform penyedia Lowongan Kerja Untuk Difabel*. IWMF. <https://www.iwmf.org/reporting/platform-penyedia-lowongan-kerja-untuk-difabel/>
- Said, M. (2023). *Disnaker Kota Medan: Penyandang Disabilitas Berhak dapat Pekerjaan*. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/3554826/disnaker-kota-medan-penyandang-disabilitas-berhak-dapat-pekerjaan>
- Violleta, P. T. (2021). *Bumn-Swasta Yang pekerjaan disabilitas di beri Penghargaan Kemenaker*. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/2554825/bumn-swasta-yang-pekerjaan-disabilitas-diberi-penghargaan-kemenaker>
- Wujudkan Kesamaan Hak, Pemprov DKI Percepat Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan*. Berita Jakarta. (2021). <https://www.beritajakarta.id/siaran-pers>

/provinsi/read/2238-SP-HMS-
06-2021