



International
Labour
Organization



► Kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas:

Pelajaran untuk Indonesia dari ASEAN dan Asia Timur

► **Kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas:**

Pelajaran untuk Indonesia dari ASEAN dan Asia Timur

© Organisasi Perburuhan Internasional 2026.
Dipublikasikan pertama kali pada 2026.



Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution 4.0 Internasional. Lihat: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Pengguna diizinkan untuk menggunakan kembali, membagikan (menyalin dan menyebarkan kembali), mengadaptasi (mengubah, mengubah, dan membuat turunan dari karya asli) sebagaimana dijelaskan secara rinci dalam lisensi tersebut. Pengguna harus memberikan kredit yang jelas kepada ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan jika ada perubahan yang dibuat pada konten asli. Penggunaan lambang, nama, dan logo ILO tidak diizinkan sehubungan dengan hasil terjemahan, adaptasi, atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan jika ada perubahan yang dibuat dan harus mengutip karya tersebut sebagai berikut: *Kuota kerja penyandang disabilitas: Pelajaran untuk Indonesia dari ASEAN dan Asia Timur*, Jenewa: Kantor Perburuhan Internasional, 2026. © ILO.

Terjemahan – Jika karya ini diterjemahkan, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan terjemahan dari karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Terjemahan ini tidak dibuat, ditinjau, atau disetujui oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO melepaskan semua tanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada pada penulis terjemahan.*

Adaptasi – Jika karya ini diadaptasi, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini tidak dibuat, ditinjau, atau disetujui oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO melepaskan semua tanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada pada penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga – Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi hak cipta non-ILO yang dimasukkan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut diatribusikan kepada pihak ketiga, pengguna materi tersebut bertanggung jawab penuh untuk mengurus perizinan dengan pemegang hak cipta dan atas setiap tuntutan pelanggaran.

Setiap sengketa yang timbul berdasarkan lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai harus dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Hukum Perdagangan Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai keputusan akhir dari sengketa tersebut.

Untuk rincian tentang hak dan lisensi, hubungi: rights@ilo.org. Untuk rincian tentang publikasi dan produk digital ILO, kunjungi: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220436752 (print); 9789220436769 (web PDF).
DOI: <https://doi.org/10.54394/00033285>

Also available in English: *Disability employment quotas: Lessons for Indonesia from ASEAN and East Asia*, ISBN: 9789220436431 (print); 9789220436448 (web PDF)

Sebutan-sebutan yang digunakan dalam publikasi dan basis data ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan pernyataan pendapat apa pun dari pihak ILO mengenai status hukum dari negara, wilayah, atau daerah mana pun atau dari para penguasanya, atau mengenai penetapan batas-batas wilayahnya. Lihat: www.ilo.org/disclaimer.

Pendapat dan pandangan yang dinyatakan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak selalu mencerminkan pendapat, pandangan, atau kebijakan ILO.

Penyebutan nama perusahaan serta produk dan proses komersial tidak menyiratkan persetujuan atau dukungan dari pihak ILO, dan kegagalan dalam menyebutkan perusahaan, produk, atau proses komersial tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

► Kata pengantar

Memastikan kesetaraan akses ke pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas tetap menjadi prioritas penting demi mewujudkan pasar kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Kendati banyak negara telah menerapkan sistem kuota ketenagakerjaan dan kebijakan terkait, ada kesenjangan signifikan yang masih terjadi dalam implementasi, penegakan hukum dan efektivitasnya secara keseluruhan.

Di Indonesia, kemajuan penting telah dicapai dalam memperkuat kerangka hukum dan kebijakan bagi inklusi disabilitas di dunia kerja, termasuk melalui penerapan persyaratan kuota baik untuk pengusaha di sektor publik maupun swasta. Namun, seperti halnya di banyak negara di Asia dan kawasan lainnya, menerjemahkan komitmen ini menjadi hasil nyata di pasar kerja masih terus menghadapi tantangan. Menjawab tantangan tersebut memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem kuota berfungsi dalam praktiknya, kondisi kondusif yang mendukung kepatuhan, serta pendekatan inovatif yang dapat meningkatkan dampaknya.

Studi ini, yang dikembangkan dalam kerangka Akselarator Global Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil berkontribusi terhadap tujuan tersebut dengan menyajikan analisis komparatif mengenai skema kuota ketenagakerjaan dan kerangka kebijakan terkait di Indonesia serta beberapa negara pilihan di Asia Timur dan Asia Tenggara. Dengan mengkaji ketentuan hukum, pengaturan kelembagaan, mekanisme penegakan dan struktur insentif, laporan ini bertujuan untuk menghasilkan wawasan berbasis bukti untuk melandasi dialog kebijakan serta memperkuat upaya nasional dalam mendorong ketenagakerjaan yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Analisis ini juga menyoroti pentingnya pendekatan komprehensif yang tidak hanya bertumpu pada mandat hukum semata. Sistem kuota yang efektif bergantung pada tindakan yang terkoordinasi antara pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, serta organisasi penyandang disabilitas. Sistem ini tidak hanya membutuhkan kerangka regulasi yang jelas, tetapi juga sistem pemantauan yang memadai, layanan pendukung, insentif kepatuhan, serta strategi yang lebih luas untuk menghilangkan hambatan dalam bekerja.

Organisasi Perburuan Internasional (ILO) berharap agar temuan dan rekomendasi dari studi ini dapat mendukung reformasi kebijakan yang sedang berjalan, memperkuat kapasitas kelembagaan, serta berkontribusi pada hasil ketenagakerjaan yang lebih efektif dan inklusif. Dengan mendorong dialog di antara para pemangku kepentingan utama dan mempromosikan pembuatan kebijakan berbasis bukti, laporan ini bertujuan untuk mendukung Indonesia dan negara-negara lain dalam membangun pasar kerja yang tidak meninggalkan seorang pun.



Simrin C. Singh

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

► Ucapan terima kasih

Laporan ini disusun oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) di bawah kerangka kerja Akselarator Global Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil. Pembuatan laporan ini didukung proyek “Menutup kesenjangan inklusi disabilitas dalam perlindungan sosial dan tenaga kerja sepanjang siklus hidup di Indonesia,” yang didanai oleh Joint SDG Fund di bawah Multistakeholder Engagement to Implement the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions serta World Bank Social Protection and Jobs Compass (M-GA). ILO menghargai kontribusi dari para mitra dan donor yang mendukung M-GA atas terselenggaranya kerja ini.

Studi ini ditulis oleh Imogen Howells, Konsultan Independen, di bawah panduan teknis dan dengan kontribusi dari Diego Rei, Spesialis Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Kerja di Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste. Esteban Tromel, Spesialis Senior Disabilitas dalam Cabang Gender, Kesetaraan, Keberagaman dan Inklusi (GEDI) di Kantor Pusat ILO dan Hiranía Wiryasti, Koordinator Proyek Nasional di Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste berkontribusi secara signifikan dalam perancangan dan revisi studi ini. Rekan-rekan dari Kantor ILO untuk Tiongkok dan Mongolia, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Kantor ILO untuk Malaysia, Kantor ILO untuk Filipina, Kantor ILO untuk Singapura dan Kantor ILO untuk Tailan, memberikan dukungan logistik dan teknis yang sangat berharga.

ILO dengan rasa terima kasih mengakui para informan dari studi ini, perwakilan dari kementerian terkait, organisasi pengusaha dan pekerja, organisasi penyandang disabilitas serta rekan-rekan ILO, yang telah berpartisipasi dalam konsultasi dan wawancara serta menyumbangkan waktu dan keahlian mereka yang berharga. Daftar lengkap kontributor tersedia dalam Lampiran I.

Pandangan yang dinyatakan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak selalu mencerminkan pandangan Organisasi Perburuhan Internasional atau para anggotanya.

► Daftar isi

Kata pengantar	iii
Ucapan terima kasih	iv
Daftar isi	v
Singkatan dan akronim	vii
1. Pendahuluan	1
2. Konteks: Pekerjaan dan partisipasi penyandang disabilitas sepanjang siklus hidup	2
2.1. Partisipasi angkatan kerja pada pekerja dengan disabilitas	2
2.2. Pendidikan, keterampilan dan transisi dari sekolah ke dunia kerja bagi penyandang disabilitas	2
2.3. Langkah-langkah dukungan kelembagaan dan keberlanjutan kerja bagi penyandang disabilitas	3
3. Analisa komparatif kerangka hukum	4
3.1. Gambaran umum pendekatan hukum terhadap ketenagakerjaan inklusif dan penggunaan sistem kuota	4
3.2. Kerangka hukum nasional yang mengatur skema kuota ketenagakerjaan	6
4. Penegakan, kepatuhan dan peran-peran langkah pendukung	12
4.1. Pengaturan kelembagaan untuk sistem kuota yang berdampak signifikan	12
4.2. Fitur-fitur penting dari mekanisme kepatuhan yang berdaya guna	13
4.3. Promosi ketenagakerjaan dan langkah-langkah pendukung	17
5. Kesenjangan, tantangan dan reformasi kebijakan bagi sistem kuota Indonesia	19
5.1. Koherensi undang-undang dan regulasi	19
5.2. Sistem kelembagaan dan dukungan	21
5.3. Arsitektur kepatuhan dan pemantauan	23
5.4. Ekosistem inklusi yang lebih luas	24
6. Kesimpulan dan opsi untuk langkah selanjutnya	26
Referensi	29
Bibliografi referensi hukum berdasarkan negara	32
Daftar narasumber wawancara	34

► Daftar tabel

Tabel 3.1. Fitur hukum dan kebijakan utama dari sistem kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas	5
Tabel 4.1. Kepatuhan dan mekanisme penegakan dalam sistem kuota ketenagakerjaan disabilitas	13
Tabel 6.1. Ringkasan pilihan langkah ke depan dan aktor-aktor kunci	26

► Daftar kotak

Kotak 3.1. Tipologi model kuota dan non-kuota	4
Kotak 3.2. Lanskap regulasi pasca-Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang relevan dengan kuota ketenagakerjaan	7
Kotak 4.1. Strategi pengadaan pereferensial	17

► Singkatan dan akronim

APO	Asian Productivity Organization
ASEAN	<i>Association of Southeast Asian Nations</i>
Bappenas	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Indonesia)
BKN	Badan Kepegawaian Negara (Indonesia)
BP BUMN	Badan Pengaturan Badan Usaha Milik Negara (Indonesia)
BPI Danantara	Badan Pengelola Investasi Daya Anagata Nusantara (Indonesia)
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Indonesia)
CDPF	<i>China Disabled Persons' Federation</i>
CPNS	Calon Pegawai Negeri Sipil (Indonesia)
CRPD	Konvensi PBB mengenai Hak Penyandang Disabilitas
DEP	<i>Department of Empowerment of Persons with Disabilities</i> (Tailan)
EASNIE	<i>European Agency for Special Needs and Inclusive Education</i>
GPA	<i>Government Procurement Agreement</i> (Tailan)
ILO	Organisasi Perburuhan Internasional
IMPACTxAsia	<i>Impact investment and inclusion initiative in Asia</i>
JEED	<i>Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers</i>
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja (Indonesia)
KEAD	<i>Korea Employment Agency for Persons with Disabilities</i>
KND	Komisi Nasional Disabilitas (Indonesia)
LKS Tripartit	Lembaga Kerja Sama Tripartit (Indonesia)
MSF	<i>Ministry of Social and Family Development</i> (Singapura)
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
OPD	Organisasi Penyandang Disabilitas
Perda	Peraturan Daerah (Indonesia)
Permenaker	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Indonesia)
PermenPANRB	<i>Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Regulation</i> (Indonesia)
PP	Peraturan Pemerintah (Indonesia)
RAN PD	Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (Indonesia)
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (Indonesia)
RPJPN	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Indonesia)
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
TVET	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
ULD	Unit Layanan Disabilitas (Indonesia)
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
UNESCAP	<i>United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific</i>
WLKP	Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (Indonesia)

► 1. Pendahuluan

Di seluruh Asia Timur dan Asia Tenggara, penyandang disabilitas memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih rendah dan hasil ketenagakerjaan yang lebih buruk dibandingkan rekan-rekan mereka yang tidak memiliki disabilitas. Untuk menciptakan kondisi lapangan kerja yang inklusif, penting untuk menggunakan perspektif ekosistem. Hal ini berarti memperhatikan ekonomi; sikap sosial; keyakinan budaya; kebijakan dan layanan ketenagakerjaan serta sosial; maupun aksesibilitas. Laporan ini mengambil pendekatan holistik terhadap kuota disabilitas, guna mengalihkan fokus dari sekadar kelayakan kerja individu semata menuju sebuah ekosistem faktor-faktor yang mendukung atau justru menciptakan hambatan terhadap lapangan kerja inklusif dan pemenuhan kuota.¹

Banyak negara menggunakan kuota kerja sebagai salah satu dari berbagai perangkat di dalam ekosistem tersebut. Kuota ini merupakan bentuk tindakan afirmatif yang mendorong inklusi angkatan kerja bagi penyandang disabilitas. Sistem kuota bertujuan untuk memancing permintaan tenaga kerja dengan mewajibkan pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas dalam persentase tertentu dari total tenaga kerja mereka. Tingkat keberhasilan sistem kuota dalam mendorong hasil ketenagakerjaan yang inklusif disabilitas cukup bervariasi dan berbagai langkah telah diterapkan untuk meningkatkan peluang tercapainya tujuan yang diharapkan. Langkah-langkah tersebut mencakup pengaturan penegakan hukum dan insentif; layanan pendukung bagi pengusaha, pekerja dan pencari kerja; sistem data dan pelaporan; serta mekanisme untuk mendukung bertahanannya pekerja (retensi) dan kembali bekerja.

Studi ini menyajikan analisis komparatif mengenai sistem kuota Indonesia bersama beberapa negara pilihan di ASEAN dan Asia Timur: Tiongkok, Jepang, Republik Korea, Malaysia, Filipina, Singapura dan Tailan.² Tujuannya adalah untuk merumuskan fitur-fitur utama rancangan, pengaturan tata kelola dan mekanisme penegakan hukum guna memberikan masukan bagi perbaikan yang realistis dan layak terhadap pendekatan di Indonesia. Temuan-temuan yang ada didasarkan pada studi literatur terhadap undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional serta literatur terkait. Temuan tersebut dilengkapi dengan analisis komparatif terhadap praktik-praktik internasional dan konsultasi bersama para pemangku kepentingan (lihat Lampiran). Wawancara dengan informan kunci telah dilakukan bersama 27 lembaga pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, organisasi penyandang disabilitas (OPD) serta mitra pembangunan, antara Januari 2026 hingga April 2026. Temuan dan rekomendasi tersebut makin disempurnakan dan divalidasi melalui lokakarya konsultasi multi-pemangku kepentingan yang diselenggarakan di Jakarta pada 10 Maret 2026 dan secara daring pada 28 April 2026.

Laporan studi ini disusun sebagai berikut. Setelah bagian pendahuluan (Bagian 1), disajikan gambaran singkat mengenai partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas di sepanjang siklus hidupnya, dengan mempertimbangkan bagaimana kuota dapat memengaruhi inklusi (Bagian 2). Bagian 3 mengkaji pendekatan dan kerangka hukum yang mengatur lapangan kerja inklusif disabilitas serta penggunaan kuota di delapan negara yang menjadi subjek studi. Bagian 4 dikembangkan berdasarkan analisis ini untuk mengkaji berbagai pendekatan yang berdampak dalam meningkatkan kepatuhan kuota. Selanjutnya, Bagian 5 memaparkan kajian mengenai kesenjangan, peluang dan kemungkinan langkah-langkah ke depan bagi Indonesia untuk mengoptimalkan penggunaan kuota dan meningkatkan hasil ketenagakerjaan. Bagian 6 menutup laporan ini dengan ringkasan dari temuan dan saran mengenai kemungkinan langkah-langkah selanjutnya.

1 Interaksi dari karakteristik individu kita—jenis kelamin, usia, jenis disabilitas, pendidikan, latar belakang sosial-ekonomi dan lokasi geografis—dengan ekosistem membentuk akses terhadap peluang dan kesetaraan hasil dalam angkatan kerja (UNESCAP 2018). Sistem yang dirancang dengan baik dan inklusif dapat memitigasi dampak dari kerugian yang berlapis, meruntuhkan hambatan dan mempromosikan hasil yang adil dan inklusif (ILO 2019; UNESCAP 2021).

2 Pemilihan negara dalam studi ini dilakukan berdasarkan diskusi dengan pemangku kepentingan Indonesia dan didorong oleh keinginan untuk mempelajari negara-negara Asia yang telah membuat kemajuan nyata atau mengembangkan sistem inovatif dalam penerapan kuota kerja termasuk negara-negara dari ASEAN yang memiliki situasi yang sebanding dengan Indonesia.

► 2. Konteks: Pekerjaan dan partisipasi penyandang disabilitas sepanjang siklus hidup

2.1. Partisipasi angkatan kerja pada pekerja dengan disabilitas

Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) telah diratifikasi oleh kedelapan negara yang diteliti dan menegaskan hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain (Pasal 27). Namun, peluang pasar kerja bagi penyandang disabilitas masih terbatas secara global, termasuk negara-negara yang dianalisis di sini. Data pasar kerja terpilah berdasarkan disabilitas yang tersedia menunjukkan bahwa penyandang disabilitas secara konsisten memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja dan tingkat ketenagakerjaan yang lebih rendah dibandingkan rekan-rekan mereka yang tidak memiliki disabilitas (HI 2021; ILO 2019). Penyandang disabilitas yang berada di dalam angkatan kerja lebih cenderung terkonsentrasi pada pekerjaan informal, pekerja mandiri atau pekerjaan berupah rendah, dengan akses yang lebih terbatas ke pekerjaan upahan yang stabil dan perlindungan sosial (ILO 2019; UNDP 2022).

Pola-pola ini sangat menonjol pada penyandang disabilitas perempuan, yang mengalami kerugian berlipat ganda terkait dengan norma gender, tanggung jawab pengasuhan, segregasi pekerjaan dan akses yang lebih rendah ke pendidikan dan pelatihan (HI 2021). Jenis disabilitas juga bersinggungan dengan persepsi dan perilaku pengusaha. Penyandang disabilitas psikososial atau intelektual, dan mereka yang memiliki ragam disabilitas ganda, sering kali menghadapi hambatan yang lebih besar dalam rekrutmen dan retensi, yang mencerminkan stigma, terbatasnya ketersediaan dukungan yang disesuaikan dan kesenjangan dalam layanan konsultasi bagi i (HI 2021; ILO 2019). Bukti wawancara yang dikumpulkan untuk studi ini mengonfirmasi bahwa meskipun ada kuota atau insentif, pengusaha sering kali memprioritaskan kandidat yang dianggap membutuhkan akomodasi minimal, sehingga membentuk akses yang tidak setara di dalam populasi penyandang disabilitas yang beragam.

Hambatan struktural terhadap inklusi di dunia kerja mencakup diskriminasi dan stigma, tempat kerja dan transportasi yang tidak dapat diakses, terbatasnya akses ke pendidikan dan pelatihan yang memengaruhi produktivitas aktual maupun persepsi produktivitas penyandang disabilitas; layanan ketenagakerjaan atau layanan administratif yang kurang memiliki kapasitas untuk melayani penyandang disabilitas; serta pengaturan tata kelola tentang ketenagakerjaan dan inklusi yang tidak sejalan dengan CRPD, atau tambal sulam dan terfragmentasi. Pada sisi permintaan, perilaku pengusaha dan struktur pasar kerja membentuk akses ke pekerjaan. Pengusaha mungkin kekurangan informasi dan pemahaman tentang inklusi disabilitas,³ akomodasi yang layak⁴ dan langkah-langkah dukungan yang tersedia, yang berkontribusi pada praktik perekrutan yang berhati-hati atau mengecualikan (Accenture 2018; HI 2021; ILO 2019). Tantangan-tantangan ini lebih akut di pasar kerja yang ditandai oleh tingginya tingkat informalitas atau dominasi usaha kecil dan menengah, di mana kewajiban formal, insentif atau layanan pendukung mungkin memiliki jangkauan yang terbatas (UNESCAP 2021).

2.2. Pendidikan, keterampilan dan transisi dari sekolah ke dunia kerja bagi penyandang disabilitas

Akses ke pendidikan dan pengembangan keterampilan merupakan faktor penentu utama dari hasil ketenagakerjaan. Penegakan kuota mengandaikan adanya kumpulan penyandang disabilitas yang cukup luas yang terampil dan siap untuk berpartisipasi di pasar kerja. Salah satu elemen yang memengaruhi hal tersebut adalah keberadaan sistem pendidikan inklusif dan jalur pengembangan keterampilan yang dapat diakses untuk mendukung transisi dari sekolah ke dunia kerja yang efektif (ILO 2014; UNESCAP 2021; Duryea et al. 2024).

Secara global, penyandang disabilitas memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menyelesaikan pendidikan menengah dan pascamenengah, yang mencerminkan kesenjangan yang terus terjadi dalam sistem pendidikan inklusif (Plan International 2013). Hambatan terhadap pendidikan mencakup ketidakmampuan fisik (aksesibilitas fisik

3 Inklusi disabilitas merujuk pada “mempromosikan dan memastikan partisipasi penyandang disabilitas dalam pendidikan, pelatihan dan ketenagakerjaan serta semua aspek masyarakat dan menyediakan dukungan yang diperlukan serta akomodasi yang layak sehingga mereka dapat berpartisipasi secara penuh (ILO 2015).

4 Pasal 2 CRPD mendefinisikan akomodasi yang layak sebagai: “Modifikasi dan penyesuaian yang diperlukan dan tepat yang tidak memberikan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya, jika diperlukan dalam kasus tertentu, untuk menjamin penyandang disabilitas dapat menikmati atau melaksanakan, atas dasar kesetaraan dengan orang lain, semua hak asasi manusia dan kebebasan mendasar.”

yang terbatas), terbatasnya ketersediaan akomodasi yang layak, kurangnya pelatihan guru yang sensitif terhadap disabilitas dan masih digunakannya lingkungan pendidikan khusus atau tersegregasi yang memiliki hubungan lemah dengan tuntutan pasar kerja (HI 2021; UNESCAP 2021).

Bukti dari wawancara yang dilakukan untuk studi ini memperkuat temuan-temuan tersebut. Para pemangku kepentingan secara konsisten menyoroti bahwa anak-anak dengan disabilitas memiliki tingkat kehadiran yang lebih rendah di tingkat dasar dan menengah dibandingkan rekan-rekan mereka yang tidak memiliki disabilitas dan dalam sistem pendidikan yang mewajibkan penyelesaian sekolah untuk menerbitkan sertifikat pendidikan (berbeda dengan sistem modular) sering kali menyelesaikan pendidikan tanpa kualifikasi yang diakui, keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, atau paparan terhadap lingkungan kerja (OECD 2022).⁵ Di Indonesia, diperkirakan 74 persen anak-anak dengan disabilitas tidak bersekolah (UNICEF 2023).

Pemisahan ke dalam sekolah luar biasa atau jalur pendidikan paralel merupakan faktor kunci yang membatasi akses ke pelatihan vokasi, pemagangan dan jaringan pengusaha, sehingga membuat banyak orang muda dengan disabilitas tidak siap untuk bertransisi ke dalam pekerjaan di pasar kerja terbuka (OECD 2022). Menghadiri lingkungan pendidikan khusus berkorelasi dengan penurunan kualifikasi akademik dan vokasi. Hal ini juga memengaruhi jalur pekerjaan di kemudian hari dan dikaitkan dengan kemungkinan yang lebih besar untuk bekerja di bengkel terlindung (*sheltered workshops*), serta penurunan kemandirian finansial dan hidup mandiri. Sebaliknya, menghadiri lingkungan pendidikan inklusif meningkatkan kemungkinan untuk mendaftar di pendidikan tinggi dan merupakan faktor kunci yang meningkatkan pekerjaan pada usia kerja (EASNIE 2018). Rasa percaya diri yang rendah juga disebut sebagai masalah besar bagi banyak anak dan orang dewasa dengan disabilitas, karena pengalaman dengan diskriminasi dan kurangnya kesempatan untuk memperoleh pengalaman sosial, pendidikan dan kegiatan berbasis kerja. Tantangan-tantangan ini semakin diperbesar bagi mereka yang berasal dari rumah tangga berpenghasilan rendah atau daerah pedesaan, di mana akses ke pelatihan pascasekolah dan layanan ketenagakerjaan bahkan lebih terbatas (UNESCAP 2023).

2.3. Langkah-langkah dukungan kelembagaan dan keberlanjutan kerja bagi penyandang disabilitas

Kerangka hukum dan kebijakan dapat membantu menjembatani faktor-faktor di sisi penawaran dan sisi permintaan. Perundang-undangan anti-diskriminasi menetapkan perlindungan dasar, serta kuota kerja, insentif dan layanan pendukung bertujuan untuk memengaruhi perilaku pengusaha dan memperluas kesempatan. Jangkauan dan dampak dari langkah-langkah ini bergantung pada rancangan dan integrasinya dengan lembaga-lembaga pasar kerja, termasuk layanan ketenagakerjaan, sistem jaminan sosial serta pelatihan vokasi dan rehabilitasi (ILO 2019; UNESCAP 2023).

Keberlanjutan kerja sepanjang siklus hidup juga dibentuk oleh ketersediaan mekanisme dukungan. Dalam konteks di mana pengaturan kembali bekerja (*return-to-work*), layanan rehabilitasi dan penyesuaian tempat kerja terbatas atau terfragmentasi, pekerja yang mengalami cedera, sakit atau perubahan kapasitas fungsional dapat menghadapi hambatan dalam mempertahankan keberlanjutan kerja atau memasuki kembali pasar kerja (ILO 2019; UNDP 2022). Hambatan-hambatan ini sangat menonjol bagi pekerja yang lebih tua dan mereka yang berada di pekerjaan yang menuntut kondisi fisik atau berbahaya, yang menggarisbawahi pentingnya kebijakan yang mendukung adaptasi dan retensi (bertahannya pekerja).

5 Ada banyak penyebab rendahnya pencapaian pendidikan dan partisipasi anak-anak dengan disabilitas yang bersifat kumulatif sepanjang masa kanak-kanak dan menyebabkan kesenjangan yang terus melebar. Penyebabnya meliputi stigma dan diskriminasi yang berarti anak-anak lebih cenderung menerima perawatan dan perhatian yang kurang berkualitas sejak lahir (Theirworld 2018), pada saat pendidikan wajib dimulai, anak-anak sudah semakin jauh dari potensi mereka. Hambatan semakin bertambah saat anak-anak mencapai usia sekolah berkaitan dengan aksesibilitas transportasi dan lingkungan sekolah, kurangnya pendidik yang terlatih dan kurikulum yang disesuaikan, beban ekonomi pada keluarga, pelayanan kesehatan dan dukungan yang tidak memadai yang menyebabkan lebih banyak hari tidak masuk sekolah, serta hambatan berlapis bagi anak perempuan dan kelompok disabilitas terpinggirkan lainnya (UNESCO 2026).

► 3. Analisa komparatif kerangka hukum

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai kerangka kerja kuota untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di Tiongkok, Indonesia, Jepang, Republik Korea, Malaysia, Filipina, Singapura dan Tailan. Bagian ini meninjau undang-undang, peraturan dan kerangka kebijakan nasional serta tanggung jawab kelembagaan yang mengatur lapangan kerja inklusif, dengan perhatian khusus pada kewajiban sektor swasta jika kewajiban tersebut ada.

3.1. Gambaran umum pendekatan hukum terhadap ketenagakerjaan inklusif dan penggunaan sistem kuota

Di seluruh negara yang dipertimbangkan, tata kelola ketenagakerjaan inklusif disabilitas dan sistem kuota terkait dibentuk oleh komitmen internasional serta struktur tata kelola hukum dan kebijakan nasional. Kedelapan negara tersebut merupakan Negara Pihak pada CRPD, di mana Pasal 27 tentang pekerjaan dan ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan orang lain, atas akomodasi yang layak dan kemajuan karier. Konvensi ILO terkait mencakup Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983 (No. 159), yang telah diratifikasi oleh Tiongkok, Jepang, Republik Korea, Filipina dan Tailan; Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Pekerjaan), 1958 (No. 111); serta Konvensi Remunerasi Setara, 1951 (No. 100), yang telah diratifikasi oleh semua negara yang tercakup dalam studi ini.

Integrasi standar internasional tentang kesetaraan dan non-diskriminasi, serta hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas ke dalam sistem tata kelola nasional sangat bervariasi. Di Tiongkok, Jepang, Republik Korea, Filipina dan Tailan, perlindungan terhadap diskriminasi dalam ketenagakerjaan ditetapkan melalui undang-undang khusus atau ketentuan hukum yang dapat ditegakkan, sementara di Malaysia dan Singapura prinsip-prinsip tersebut dituangkan melalui kerangka kebijakan khusus disabilitas atau langkah-langkah berbasis program.⁶ Perbedaan tersebut penting karena undang-undang dapat ditegakkan melalui pengadilan dan menyediakan standar yang bersifat wajib, sementara kebijakan bersifat tidak mengikat. Konsekuensinya, kuota kerja dan langkah-langkah afirmatif terkait berada di dalam lanskap hukum yang heterogen, alih-alih berada di satu landasan kesetaraan dan anti-diskriminasi yang sama.

Pendekatan hukum yang diamati dapat dikelompokkan ke dalam lima rumpun rancangan, yang mencerminkan perbedaan dalam bagaimana kewajiban hukum dan jalur kepatuhan disusun (lihat Kotak 3.1).

Rumpun rancangan ini berdampingan dengan undang-undang dan kebijakan anti-diskriminasi nasional, yang

► Kotak 3.1. Tipologi model kuota dan non-kuota

Di seluruh negara yang ditinjau, kebijakan ketenagakerjaan disabilitas dapat dikelompokkan ke dalam lima model luas berdasarkan ada tidaknya dan sifat kewajiban hukum yang dibebankan kepada pengusaha:

1. **Sistem kuota yang mengikat dengan arsitektur pungutan/subsidi**, di mana kuota kerja berlaku untuk sektor publik dan swasta serta ketidakpatuhan pengusaha swasta memicu kontribusi keuangan yang dapat diprediksi untuk disalurkan kembali ke dalam langkah-langkah promosi lapangan kerja (Tiongkok, Jepang, Republik Korea).
2. **Sistem kuota yang mengikat dengan jalur kepatuhan alternatif terkait pungutan**, di mana pengusaha dapat memenuhi kewajiban inklusi disabilitas mereka melalui kombinasi perekrutan langsung, kontribusi keuangan atau alternatif lain yang diakui secara hukum (Tailan).
3. **Sistem kuota yang mengikat tanpa pungutan yang dioperasionalkan atau mekanisme kepatuhan yang terstruktur penuh**, di mana kuota kerja ditetapkan secara hukum untuk sektor publik dan swasta, tetapi konsekuensi keuangan atas ketidakpatuhan tidak diterapkan secara sistematis dan jalur kepatuhan administratif, termasuk verifikasi, perbaikan, eskalasi atau redistribusi terkait pungutan, tetap kurang berkembang atau terfragmentasi dalam praktiknya (Indonesia).

⁶ Di Malaysia, Konstitusi tidak memasukkan “disabilitas” sebagai dasar yang dilindungi dari diskriminasi, meskipun prinsip-prinsip kesetaraan umum tetap berlaku bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang Penyandang Disabilitas 2008 mengakui hak penyandang disabilitas atas “perlindungan dan bantuan kesempatan yang setara dalam segala situasi” tetapi tidak merujuk pada diskriminasi. Di Singapura, meskipun Pasal 12 Konstitusi menyatakan bahwa “Semua orang setara di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang setara”, penyandang disabilitas tidak disebutkan secara eksplisit. Selain itu, tidak ada definisi hukum formal mengenai disabilitas.

4. **Sistem kuota kerja sektor publik yang mengikat dengan langkah-langkah sukarela untuk sektor swasta**, di mana kewajiban wajib berlaku untuk pekerjaan di pemerintah dan partisipasi sektor swasta didorong melalui panduan kebijakan, insentif atau program, alih-alih melalui kuota yang dapat ditegakkan (Malaysia, Filipina).
5. **Pendekatan berbasis insentif tanpa kuota**, di mana lapangan kerja disabilitas dipromosikan melalui partisipasi sukarela yang didukung oleh insentif dan layanan, alih-alih melalui mandat perekrutan yang sah secara hukum baik di sektor publik maupun swasta (Singapura).

membentuk bagaimana langkah-langkah kuota dan non-kuota ditafsirkan serta diterapkan dalam praktiknya. Sejauh mana kerangka hukum ini dapat diterjemahkan ke dalam hasil ketenagakerjaan bergantung pada pengaturan penegakan hukum dan insentif, kapasitas kelembagaan serta ekosistem pendukung, yang akan dibahas dalam Bagian 4 dan 5.

Tabel 3.1 merangkum fitur-fitur hukum inti dari kerangka kuota kerja di delapan negara yang ditinjau, dengan melihat dasar hukum utama, cakupan kewajiban kuota (sektor dengan kuota) dan target ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh kuota tersebut.

► **Tabel 3.1. Fitur hukum dan kebijakan utama dari sistem kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas**

Negara	Landasan hukum utama	Cakupan kewajiban kuota	Target ketenagakerjaan/ tingkat kuota
Tiongkok	Undang-Undang tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas (2008); Peraturan tentang Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas (2007)	Pengusaha sektor publik dan swasta (ambang batas ditetapkan di tingkat provinsi/kota, cakupan: perusahaan berusia di atas 3 tahun dengan ≥ 20 pekerja)	1,5% dari total tenaga kerja (minimum nasional, dapat ditetapkan lebih tinggi dan beberapa provinsi melakukannya)
Indonesia	Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pengusaha sektor publik dan swasta, tidak ada ambang batas yang ditetapkan	Publik (2%) dan swasta (1%) dari total tenaga kerja
Jepang	Publik (2%) dan swasta (1%) dari total tenaga kerja	Pengusaha sektor publik dan swasta (≥ 40 pekerja; perhitungan jumlah pekerja berbobot) ⁷	Swasta: 2,5% (meningkat menjadi 2,7% pada Juni 2026); Publik: 2,8% di tingkat nasional/daerah
Republik Korea	Undang-Undang Promosi Ketenagakerjaan dan Rehabilitasi Vokasional Penyandang Disabilitas	Pengusaha sektor publik dan swasta (≥ 50 pekerja; perhitungan jumlah pekerja berbobot) ⁸	Swasta: 3,1%; Publik: 3,8% dari total tenaga kerja
Malaysia	Surat Edaran Layanan Publik No. 16 Tahun 2010; Undang-Undang Penyandang Disabilitas (2008, non-kuota)	Hanya sektor publik	1% dari total tenaga kerja (target kebijakan, tidak ditegakkan secara ketat)

⁷ Sebagai contoh, pekerja yang bekerja 30 jam seminggu atau lebih dihitung sebagai 1 pekerja, sedangkan mereka yang bekerja 20-30 jam dihitung sebagai 0,5. Pekerja dengan disabilitas berat dihitung ganda dan setiap pekerja yang dipekerjakan antara 10-20 jam seminggu dihitung sebagai 0,5. Lihat [disini](#) untuk lebih detail.

⁸ Penyandang disabilitas berat dihitung dua kali untuk tujuan pemenuhan kuota.

Negara	Landasan hukum utama	Cakupan kewajiban kuota	Target ketenagakerjaan/ tingkat kuota
Filipina	RA 10524 yang mengubah RA 7277 (Magna Carta bagi Penyandang Disabilitas)	Wajib bagi sektor publik; sektor swasta didorong (≥ 100 pekerja)	1% dari total posisi (sektor publik)
Singapura	Rencana Induk Pemberdayaan untuk Inklusi Disabilitas; Pedoman Tripartit tentang Praktik Ketenagakerjaan yang Adil	Tidak tersedia	Tidak tersedia
Taiwan	Undang-Undang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas B.E. 2550 (2007), sebagaimana telah diubah; Peraturan Menteri B.E. 2554 (2011)	Pengusaha sektor publik dan swasta (≥ 100 pekerja)	1% dari total angkatan kerja

3.2. Kerangka hukum nasional yang mengatur skema kuota ketenagakerjaan

Tiongkok

Skema kuota ketenagakerjaan Tiongkok ditetapkan berdasarkan Peraturan tentang Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, yang berlaku bagi pengusaha di sektor publik maupun swasta dan diturunkan dari Undang-Undang tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas (2008). Peraturan tersebut mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan rasio yang telah ditentukan atau, jika rasio tersebut tidak terpenuhi, membayar kontribusi ke Dana Jaminan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas.

Sistem kuota ini dikelola melalui pengaturan kelembagaan bersama yang melibatkan Otoritas Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial, Federasi Penyandang Disabilitas Tiongkok (CDPF), serta otoritas perpajakan. CDPF merupakan organisasi massa yang berafiliasi dengan negara, yang utamanya didanai dan dibimbing oleh Pemerintah, serta bertanggung jawab untuk mewakili penyandang disabilitas dan mengelola kebijakan disabilitas, termasuk implementasi dan sertifikasi kuota ketenagakerjaan.

Nilai kontribusi pengusaha atas ketidakpatuhan didasarkan pada rata-rata kekurangan jumlah pekerja tahunan. Pada 2016, dilakukan perubahan pada formula penghitungan, sehingga kontribusi tersebut mencerminkan rata-rata upah tahunan pekerja di masing-masing perusahaan, alih-alih menggunakan rata-rata upah tingkat provinsi. Perubahan ini secara signifikan meningkatkan biaya ketidakpatuhan bagi perusahaan-perusahaan yang memberikan gaji tinggi dan, menurut para informan dalam studi ini, terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepatuhan.

Sejak tahun 2016, kontribusi atas ketidakpatuhan telah dipungut setiap bulan oleh kantor pajak daerah bersamaan dengan pembayaran iuran jaminan sosial, alih-alih oleh lembaga layanan ketenagakerjaan yang berafiliasi dengan CDPF. Langkah ini membuat penegakan hukum menjadi lebih ketat (Hao dan Li 2020) serta meningkatkan jumlah perusahaan yang berhasil memenuhi kuota tersebut (USCBC 2017).

Indonesia

Kuota ketenagakerjaan disabilitas Indonesia ditetapkan berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyediakan kerangka hukum utama dan paling terbaru untuk hak-hak dan inklusi disabilitas sejak ratifikasi Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD). UU ini memperkenalkan kuota ketenagakerjaan yang mengikat bagi pengusaha di sektor publik maupun swasta, yang mewajibkan setidaknya 2 persen dari total tenaga kerja di lembaga pemerintah dan BUMN merupakan penyandang disabilitas; serta setidaknya 1 persen di perusahaan swasta. Kuota ketenagakerjaan ini ditempatkan dalam kerangka berbasis hak yang lebih luas

mengingat UU ini menyertakan prinsip-prinsip kesetaraan, non-diskriminasi dan aksesibilitas yang selaras dengan CRPD. UU ini juga dibangun berdasarkan peraturan perundang-undangan sebelumnya, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), di mana Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Implementasi kuota ketenagakerjaan ini dibedakan secara kelembagaan berdasarkan sektor. Di sektor swasta, pengawasan berada di bawah divisi Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, sedangkan tanggung jawab untuk layanan penempatan kerja berada di bawah divisi Penempatan Tenaga Kerja. Fungsi-fungsi ini didukung lebih lanjut oleh Unit Layanan Disabilitas (ULD), yang beroperasi di dalam dinas ketenagakerjaan daerah dan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 21 Tahun 2020. Siap Kerja merupakan platform layanan ketenagakerjaan digital terintegrasi milik Kementerian Ketenagakerjaan, yang digunakan oleh dinas ketenagakerjaan daerah, termasuk ULD, untuk mengelola informasi lowongan kerja, peluang pelatihan dan layanan pencocokan kerja termasuk bagi penyandang disabilitas. Layanan ketenagakerjaan ini secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja, dan dengan demikian, mendukung upaya untuk memenuhi kuota ketenagakerjaan yang diwajibkan. Selain itu, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), melalui Pusat Kerja Inklusif miliknya, juga menyediakan layanan untuk menghubungkan penyandang disabilitas dengan peluang kerja yang sesuai.

Di sektor publik, tanggung jawab operasional atas kepatuhan pegawai negeri sipil berada di tangan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang mengelola sistem rekrutmen dan administrasi kepegawaian. Menyusul diterbitkannya UU No. 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang membentuk Badan Pengelola Investasi Daya Anagata Nusantara (BPI Danantara), struktur tata kelola BUMN telah berkembang. Kementerian BUMN tetap menjadi otoritas utama untuk kebijakan dan pengawasan, sementara badan usaha milik daerah (BUMD) berada di bawah pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.

UU tentang Penyandang Disabilitas mengamanatkan diterbitkannya peraturan pelaksana dan tindakan pelengkap untuk mengoperasionalkan kewajiban kuota, termasuk panduan bagi pengusaha, insentif dan sanksi. Hingga saat ini, peraturan yang telah diterbitkan seperti Permenaker No. 21 Tahun 2020 dan PermenPANRB No. 27 Tahun 2021, merujuk pada kuota tersebut, yang menegaskan kembali besaran kuota masing-masing untuk sektor swasta dan publik (1 dan 2 persen) dan, dalam hal peraturan yang disebut terakhir, menetapkan beberapa panduan operasional untuk prioritas kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas. Namun, parameter dan prosedur operasional untuk implementasi kuota ketenagakerjaan belum sepenuhnya ditentukan (lihat juga Kotak 3.2).

Secara keseluruhan, meskipun peraturan pasca-2016 telah memperkuat ekosistem hak-hak disabilitas dan membentuk mekanisme kelembagaan seperti ULD serta struktur pengawasan tingkat provinsi yang sebagian merujuk pada kuota dalam mandatnya, elemen-elemen penting untuk implementasi kuota masih belum, atau belum sepenuhnya, ditentukan. Elemen penting tersebut meliputi metode penghitungan yang tepat, misalnya siapa saja yang dihitung (pekerja purna waktu, paruh waktu, kontraktor, dalam rentang waktu berapa lama, periode rata-rata penghitungan jumlah pekerja, durasi kerja minimum), format/sistem pelaporan yang terstandarisasi (bagaimana caranya, batas tanggalnya, kejelasan prosedur audit atau pengawasan dan pemicu sanksi), serta sertifikasi disabilitas (surat keterangan medis, kartu identitas disabilitas nasional).

► Kotak 3.2. Lanskap regulasi pasca-Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang relevan dengan kuota ketenagakerjaan

Sejak disahkannya UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Indonesia telah menerbitkan berbagai peraturan pelaksana dan instrumen kebijakan untuk mengoperasionalkan hak-hak disabilitas. Peraturan tersebut meliputi:

- **PP No. 52 Tahun 2019** tentang Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas dan **No. 70/2019** tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang menetapkan kewajiban perencanaan dan koordinasi horizontal di berbagai sektor.
- **PP No. 60 Tahun 2020** tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan, menyediakan kerangka kerja pendukung untuk layanan ketenagakerjaan, pencocokan kerja dan akomodasi di tempat kerja, sekaligus menegaskan kembali bahwa pengusaha harus mempekerjakan pekerja sesuai dengan kuota 1% atau 2%. Saat ini terdapat lebih dari 260 ULD yang beroperasi di seluruh Indonesia di bawah Dinas Ketenagakerjaan daerah.

- **Peraturan Presiden (Perpres) No. 67 Tahun 2020** tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas memperkenalkan mekanisme pengakuan dan penghargaan untuk praktik-praktik baik.
- **Perpres No. 68 Tahun 2020** tentang Komisi Nasional Disabilitas, membentuk Komisi tersebut yang memiliki mandat umum dalam pemantauan, evaluasi dan advokasi terkait penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.
- **Permenaker No. 21 Tahun 2020** tentang pembentukan ULD oleh pemerintah daerah.
- **PermenPANRB No. 27 Tahun 2021** mewajibkan pelamar disabilitas untuk mengirimkan video yang menunjukkan aktivitas sehari-hari.
- Peraturan Daerah (Perda), Peraturan Gubernur (Pergub), dan Peraturan Wali Kota (Perwali) juga telah tersedia di beberapa wilayah di Indonesia, termasuk DKI Jakarta, Surabaya, DI Yogyakarta dan wilayah lainnya.

Tanggung jawab lebih lanjut terkait ketenagakerjaan disabilitas tersebar di berbagai lembaga. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) menyediakan perencanaan dan koordinasi kebijakan secara keseluruhan dalam kerangka pembangunan nasional. Komisi Nasional Disabilitas (KND), yang dibentuk berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 dan dioperasikan melalui Perpres No. 68 Tahun 2020, menjalankan fungsi penasihat dan pengawasan untuk mendorong kepatuhan terhadap standar hak-hak disabilitas di seluruh jajaran pemerintah; mandatnya bersifat administratif alih-alih berorientasi pada penegakan hukum. Koordinasi kebijakan disabilitas yang lebih luas, termasuk bantuan sosial dan program peningkatan penghidupan yang bermanfaat bagi penyandang disabilitas, berada di bawah Kementerian Sosial.

Kerangka kuota Indonesia juga berjalan beriringan dengan instrumen perencanaan kebijakan dan pembangunan nasional, termasuk Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), yang menyediakan kerangka strategis lima tahunan untuk prioritas pembangunan nasional termasuk inklusi disabilitas periode 2025-2029. Secara khusus, RPJPN menetapkan target bahwa pada 2045, sebesar 60 persen penyandang disabilitas yang bekerja akan terserap di sektor formal; dengan target jangka pendek yang diuraikan dalam RPJMN bahwa pada 2029, sebanyak 12 persen pekerja dengan disabilitas akan berada di sektor formal, naik dari angka dasar sebesar 10 persen pada 2025. Selain itu, Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (RAN PD) menguraikan kebijakan dan program spesifik untuk mempromosikan hak dan inklusi penyandang disabilitas, termasuk dalam hal ketenagakerjaan.

Namun, kendati inklusi disabilitas secara konsisten diakui sebagai salah satu tujuan pembangunan, kuota ketenagakerjaan itu sendiri belum dikaitkan secara eksplisit ke dalam kerangka kebijakan tersebut. Referensi mengenai ketenagakerjaan penyandang disabilitas cenderung berfokus pada intervensi berbasis program, pengembangan keterampilan dan bantuan sosial, dengan penjabaran yang masih terbatas mengenai bagaimana kewajiban kuota ini harus diimplementasikan, dipantau atau ditegakkan di berbagai sektor. Akibatnya, sistem kuota ini sebagian besar beroperasi di luar arsitektur perencanaan formal, sehingga menimbulkan pertanyaan terkait koherensi kebijakan.

Jepang

Sistem kuota ketenagakerjaan disabilitas Jepang diatur oleh UU tentang Promosi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Tahun 1960, sebagaimana telah diubah. UU beserta peraturan pelaksanaannya menetapkan besaran kuota yang berbeda untuk sektor publik dan swasta yang terus meningkat dari tahun ke tahun, serta memberikan dasar hukum yang terperinci untuk sistem pungutan-subsidi.

Perusahaan swasta dengan 40 pekerja atau lebih harus memastikan bahwa 2,5 persen dari tenaga kerjanya terdiri dari penyandang disabilitas; angka ini ditetapkan untuk meningkat sepanjang tahun 2026 menjadi 2,7 persen pada perusahaan dengan 37,5 pekerja atau lebih (Matsumoto 2025). Perusahaan swasta dengan 100 pekerja atau lebih yang tidak memenuhi persyaratan kuota diwajibkan membayar pungutan setiap bulan untuk setiap posisi yang tidak terpenuhi. Ambang batas ukuran perusahaan yang dikenakan pungutan telah diturunkan dari sebelumnya minimal 300 pekerja pada 2015 (Matsumoto 2025). Perusahaan dengan 100 pekerja atau kurang yang melampaui kuota sebesar 4 persen¹⁰ dapat menerima insentif finansial setiap bulan untuk setiap orang (21.000 yen per bulan, situs web JEED),

9 Sebagai contoh, Perda No. 62/2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Sulawesi Tenggara atau Perda No. 4/2022 tentang Penyelenggaraan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Jakarta.

10 Akumulasi sepanjang tahun fiskal.

sementara perusahaan yang melampaui kuota yang ditetapkan UU memenuhi syarat untuk menerima tunjangan penyesuaian sekitar 29.000 yen per bulan untuk setiap tambahan penyandang disabilitas yang dipekerjakan. Selain itu, perusahaan dapat mengakses subsidi dan dukungan finansial untuk akomodasi di tempat kerja, penciptaan lapangan kerja serta langkah-langkah retensi (mempertahankan pekerja).

Tanggung jawab formal untuk pengelolaan kuota berada di tangan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan, dengan dukungan operasional yang disediakan oleh Organisasi Jepang untuk Ketenagakerjaan Lansia, Penyandang Disabilitas dan Pencari Kerja (JEED). Kerangka hukum ini secara eksplisit mengaitkan kewajiban kuota dengan langkah-langkah promosi dan dukungan ketenagakerjaan.

Jepang juga telah mengadopsi undang-undang non-diskriminasi yang berdiri sendiri: UU tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas Tahun 2016, yang melarang perlakuan diskriminatif dan menetapkan persyaratan untuk menyediakan akomodasi yang layak dalam ketenagakerjaan. Ketentuan akomodasi yang layak ini awalnya berlaku terutama untuk sektor swasta, hingga tahun 2024 yang memperluas ketentuan tersebut untuk mencakup sektor swasta secara penuh (IOE 2024). UU ini utamanya ditegakkan melalui panduan administratif. Secara bersama-sama, instrumen-instrumen ini menempatkan skema kuota dalam sebuah kerangka hukum komprehensif yang memadukan tindakan afirmatif dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.

Republik Korea

Sistem kuota Republik Korea ditetapkan berdasarkan UU Promosi Ketenagakerjaan dan Rehabilitasi Vokasional Penyandang Disabilitas Tahun 2011, yang menetapkan kuota ketenagakerjaan yang mengikat bagi penguaha di sektor publik maupun swasta.

Kuota untuk sektor swasta berlaku bagi perusahaan dengan 50 pekerja reguler atau lebih dan dijadwalkan meningkat dari 3,1 persen menjadi 3,3 persen pada 2027, setelah mengalami pembekuan selama delapan tahun. Sementara itu, kuota sektor publik telah meningkat dari 3,4 persen pada 2019 menjadi 3,8 persen pada 2024, dan ditetapkan untuk ditingkatkan menjadi 4 persen pada 2029.

Undang-Undang tersebut mengatur mekanisme pungutan di mana perusahaan swasta dengan 100 atau lebih pekerja bulanan reguler¹¹ yang tidak memenuhi persyaratan kuota harus memberikan kontribusi finansial yang dihitung berdasarkan kekurangan tersebut dan standar pembayaran pungutan minimum untuk setiap pekerja yang kurang (sekitar 1 juta Won Korea Selatan¹² per bulan). Dana pungutan tersebut digunakan untuk membiayai layanan ketenagakerjaan, subsidi upah dan rehabilitasi vokasional.

Tanggung jawab pelaksanaan kuota dibagi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan serta Badan Ketenagakerjaan Korea untuk Penyandang Disabilitas (KEAD), sebuah badan hukum dengan mandat khusus untuk mendukung ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Sistem ketenagakerjaan inklusif disabilitas di Korea memadukan langkah-langkah tindakan afirmatif dari kuota tersebut dengan perlindungan non-diskriminasi berbasis hak.

Undang-Undang tentang Larangan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas dan Pemulihan terhadap Pelanggaran Hak-Hak Mereka Tahun 2007 melarang diskriminasi dalam ketenagakerjaan dan menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk menyediakan akomodasi yang layak. Penegakan kewajiban non-diskriminasi ini bertumpu pada mekanisme berbasis pengaduan, dengan pengawasan oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, di samping pengaturan kuota dan pungutan yang ditegakkan secara administratif.

Malaysia

Kerangka kerja ketenagakerjaan disabilitas Malaysia bersandar pada UU Penyandang Disabilitas Tahun 2008, yang menetapkan pendekatan berbasis hak untuk inklusi disabilitas tetapi tidak mewajibkan kuota ketenagakerjaan yang mengikat di sektor publik maupun swasta.

Kuota sektor publik sebesar 1 persen untuk mempekerjakan penyandang disabilitas telah ditetapkan melalui surat edaran administratif, termasuk Surat Edaran Layanan Publik Malaysia No. 16 Tahun 2010 serta panduan kebijakan. Surat Edaran No. 16 tersebut menetapkan bahwa setiap instansi sektor publik harus memastikan 1 persen dari tenaga kerjanya terdiri dari penyandang disabilitas, mencakup semua bentuk pekerjaan dan mencatat bahwa pelaporan dilakukan dua kali setahun, yang tampaknya berbasis potret data sesaat (*snapshot basis*).

11 Pekerja reguler dikategorikan sebagai pekerja yang dipekerjakan selama 16 hari atau lebih per bulan, dan tidak kurang dari 60 jam, kecuali jika mereka adalah penyandang disabilitas berat.

12 ~USD 671, Mei 2026.

Regulasi pasar tenaga kerja berada di bawah Kementerian Sumber Daya Manusia, sementara koordinasi kebijakan disabilitas melibatkan Departemen Kesejahteraan Sosial dan Dewan Nasional bagi Penyandang Disabilitas. Departemen Kesejahteraan Sosial mendukung ketenagakerjaan inklusif melalui penyediaan layanan rehabilitasi, persiapan kerja dan langkah-langkah dukungan sosial. Langkah ini dikoordinasikan melalui Dewan Nasional bagi Penyandang Disabilitas yang menyediakan platform antar-kementerian untuk pengawasan kebijakan disabilitas.

Ketenagakerjaan sektor swasta dipromosikan terutama melalui program, insentif dan panduan, alih-alih melalui persyaratan yang dapat ditegakkan secara hukum. Malaysia juga telah mengembangkan skema kembali bekerja yang relatif kuat yang dikaitkan dengan sistem jaminan sosialnya, guna mendukung retensi dan reintegrasi para pekerja yang mengalami disabilitas.

Filipina

Kerangka kerja ketenagakerjaan Filipina untuk inklusi penyandang disabilitas didasarkan pada Magna Carta bagi Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Republik No. 7277) yang menetapkan serangkaian hak dan ketentuan komprehensif, termasuk ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan ketenagakerjaan.

Magna Carta tersebut diubah pada 2013 melalui UU Republik No. 10524 yang memperkenalkan ketentuan bahwa “setidaknya satu persen dari semua posisi di semua lembaga, kantor atau korporasi pemerintah harus disediakan bagi penyandang disabilitas”. Di sektor swasta, perusahaan-perusahaan “didorong” untuk mencapai kuota sebesar 1 persen.

Rumusan kalimat dalam UU tersebut menyisakan beberapa ambiguitas terkait cakupan dan penghitungannya. Sebagai contoh, tidak jelas apakah kuota tersebut dinilai per lembaga atau digabungkan secara total di seluruh sektor publik; atau apakah ketentuan ini hanya berlaku untuk posisi yang akan direkrut, atau untuk semua posisi di sektor publik. Hal ini kemudian diperjelas dalam Aturan dan Peraturan Pelaksana dari UU Republik No. 10524, yang menyatakan bahwa kuota 1 persen tersebut dihitung “per lembaga”.

Pelaksanaan kuota sektor publik diawasi oleh Komisi Layanan Sipil. Tanggung jawab atas kebijakan sektor swasta berada di tangan Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, sementara Dewan Nasional Bidang Disabilitas memainkan peran sentral dalam koordinasi antar-lembaga, advokasi kebijakan dan pemantauan inisiatif terkait disabilitas di seluruh jajaran pemerintah. Secara bersama-sama, pengaturan ini menempatkan ketenagakerjaan disabilitas dalam kerangka kebijakan berbasis hak namun sebagian besar bersifat promosi, dengan pendekatan yang membedakan antara ketenagakerjaan sektor publik dan swasta.

Singapura

Singapura tidak menjalankan sistem kuota ketenagakerjaan; sebaliknya, negara ini mengambil pendekatan berbasis insentif, yang bersandar pada investasi publik dan kapasitas layanan yang berkelanjutan. Kebijakan ketenagakerjaan disabilitas dimajukan melalui serangkaian Rencana Induk Pemberdayaan, yang paling mutakhir adalah Rencana Induk Pemberdayaan untuk Inklusi Disabilitas 2022–2030, yang menetapkan prioritas strategis untuk inklusi disabilitas serta memandu pengembangan program dan investasi publik. Rencana Induk ini menekankan pada partisipasi sukarela dari pengusaha, insentif dan dukungan berbasis program, serta tidak didasarkan pada persyaratan perekrutan yang diwajibkan oleh undang-undang.

Meskipun Singapura mempromosikan praktik ketenagakerjaan yang adil, negara ini tidak memiliki UU non-diskriminasi disabilitas yang berdiri sendiri. Instrumen kebijakan yang tidak mengikat digunakan untuk mendorong inklusi, seperti Pedoman Tripartit tentang Praktik Ketenagakerjaan yang Adil, yang diharapkan dapat dipatuhi oleh semua pengusaha di Singapura. Pedoman tersebut menyatakan bahwa pengusaha harus merekrut dan memilih pekerja berdasarkan kemampuan dan kepantasan, tanpa memandang berbagai karakteristik latar belakang, termasuk disabilitas.

Kebijakan disabilitas di Singapura dipimpin oleh Kementerian Pengembangan Sosial dan Keluarga (MSF), sedangkan regulasi pasar tenaga kerja berada di bawah Kementerian Tenaga Kerja. SG Enable, sebuah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan didanai publik di bawah MSF, bertindak sebagai lembaga utama untuk ketenagakerjaan dan inklusi disabilitas. Lembaga ini menyediakan layanan penerimaan, penilaian, rujukan serta kemitraan bagi para pengusaha, pencari kerja dan pekerja dengan disabilitas. SG Enable juga mengelola skema dukungan utama, termasuk Program Pintu Terbuka, yang mendanai perancangan ulang pekerjaan, modifikasi tempat kerja, pelatihan dan pendampingan kerja (*job coaching*) untuk mendukung perekrutan serta retensi pekerja yang inklusif. Penempatan lini depan dan dukungan selama bekerja disediakan oleh Lembaga Pelayanan Sosial yang berkoordinasi dengan SG Enable (ILO 2019).

Tailan

Kuota ketenagakerjaan disabilitas Tailan diatur oleh UU Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, B.E. 2550 (2007), yang menetapkan kewajiban mengikat bagi pengusaha di sektor publik maupun swasta.

Pasal 33 dari UU tersebut menetapkan bahwa setidaknya 1 persen dari total tenaga kerja di sektor publik dan swasta harus merupakan penyandang disabilitas. Tailan menggunakan tanggal acuan tahunan yang tetap untuk penghitungan kuota berdasarkan pendekatan hitung kepala, dengan menggunakan jumlah pekerja di tempat usaha sektor swasta atau pegawai di lembaga pemerintah sebagai jumlah totalnya.

Pasal 34 dan 35 dari UU tersebut mengatur tentang pilihan kepatuhan alternatif, seperti mengontrak penyandang disabilitas untuk penyediaan layanan, mendukung unit usaha yang berkaitan dengan disabilitas atau memberikan kontribusi ke Dana Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Jika pengusaha tidak memenuhi kuota serta tidak mematuhi pengaturan alternatif berdasarkan Pasal 35, mereka diwajibkan untuk membayar kontribusi finansial wajib ke Dana tersebut yang dihitung per posisi kuota yang tidak terpenuhi, sebagaimana dirinci lebih lanjut melalui peraturan menteri.¹³ Pembayaran atas ketidakpatuhan tersebut ditetapkan sebesar tarif upah minimum untuk setiap orang di bawah kuota yang tidak terpenuhi. Nilai kontribusi ini dinilai rendah dan, menurut para informan dalam penelitian ini, kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan kuota.

Kementerian Pembangunan Sosial dan Keamanan Manusia bertanggung jawab secara keseluruhan atas kebijakan disabilitas. Departemen Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, yang berada di bawah kementerian tersebut, memainkan peran sentral dalam mengelola kerangka kerja ketenagakerjaan disabilitas, termasuk pengawasan terhadap implementasi kuota dan pengelolaan Dana Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Layanan ketenagakerjaan dan dukungan penempatan kerja dijalankan dengan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan serta layanan ketenagakerjaan publik, sehingga menempatkan implementasi kuota ini dalam agenda pemberdayaan dan inklusi sosial yang lebih luas.

13 Besaran kontribusi tersebut sama dengan upah harian minimum (yang ditetapkan oleh pemerintah di seluruh provinsi pada tahun sebelumnya) × 365 hari × jumlah penyandang disabilitas yang tidak dipekerjakan (kekurangan dari ambang batas kuota). Lihat Peraturan Menteri tentang penetapan jumlah penyandang disabilitas yang harus dipekerjakan oleh pengusaha atau pemilik tempat usaha dan lembaga negara, serta jumlah uang yang harus dikontribusikan oleh pemberi kerja atau pemilik tempat usaha ke dana promosi dan pengembangan kualitas hidup penyandang disabilitas, B.E. 2554 (2011).

► 4. Penegakan, kepatuhan dan peran-peran langkah pendukung

Bagian ini mengulas bagaimana pengaturan kelembagaan dan mekanisme penegakan hukum memengaruhi tingkat kepatuhan di setiap negara sasaran. Analisis ini memandang bahwa ketentuan hukum mengenai kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas akan berdampak signifikan jika dibarengi dengan mekanisme pelaksanaan yang relevan (HI 2017; IMPACTxAsia 2018).

Lebih lanjut, bagian ini mencakup pengaturan kelembagaan dasar untuk mekanisme penegakan; konsekuensi atas ketidakpatuhan; serta dukungan bagi pengusaha dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, akses terhadap kandidat yang sesuai, serta kerangka kerja data dan pemantauan yang terintegrasi.

4.1. Pengaturan kelembagaan untuk sistem kuota yang berdampak signifikan

Pengaturan kelembagaan memainkan peran penting dalam menerjemahkan komitmen hukum dan kebijakan menjadi hasil nyata di bidang ketenagakerjaan. Sistem yang saling terhubung, yang mengaitkan kepatuhan dan ketidakpatuhan dengan layanan dukungan serta mekanisme penegakan hukum, tampaknya menjadi kunci untuk memastikan tercapainya hasil yang diinginkan.

Di Jepang dan Republik Korea, JEED dan KEAD berfungsi sebagai lembaga operasional pusat, memadukan pengelolaan kepatuhan dengan promosi ketenagakerjaan. Model terintegrasi ini dapat mengurangi fragmentasi administratif serta memperkuat hubungan antara penegakan hukum dan langkah-langkah dukungan (ILO 2019; UNESCAP 2020). Sistem ini diperkuat lebih lanjut oleh mekanisme tata kelola kuota tripartit. Mekanisme tersebut membangun konsensus, meningkatkan legitimasi, serta memastikan bahwa kebijakan yang dibuat bersifat praktis dan responsif terhadap realitas pasar tenaga kerja. Di Jepang, Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan tripartit memberikan saran mengenai penyesuaian kuota berdasarkan UU Promosi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Tahun 1960 (sebagaimana telah diubah) dan UU Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan Tahun 1999. Republik Korea juga beroperasi dalam kerangka tata kelola ketenagakerjaan tripartit yang terstruktur, dengan kuota ketenagakerjaan disabilitas yang ditetapkan berdasarkan UU Promosi Ketenagakerjaan dan Rehabilitasi Vokasional bagi Penyandang Disabilitas Tahun 1999 dan dibentuk melalui lembaga-lembaga seperti Dewan Ekonomi, Sosial, dan Ketenagakerjaan, yang didirikan berdasarkan UU tentang Pembentukan dan Pengoperasian Dewan Ekonomi, Sosial dan Ketenagakerjaan Tahun 2018.

Di Tiongkok, pengawasan kuota dikelola oleh otoritas Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial, dengan pengumpulan pungutan yang ditangani oleh otoritas perpajakan, serta fungsi promosi ketenagakerjaan yang didukung oleh CDPF. Pendapatan dari pungutan tersebut disalurkan ke Dana Jaminan Ketenagakerjaan Disabilitas dan digunakan untuk membiayai pelatihan, subsidi upah, serta layanan ketenagakerjaan. Meskipun tanggung jawab kelembagaannya tersebar, keterkaitan antara kepatuhan kuota, pembayaran pungutan dan alokasi dana khusus menciptakan siklus kepatuhan-pendanaan-layanan yang terstruktur (APO 2025).

Di Tailan, layanan ketenagakerjaan terhubung langsung dengan pemenuhan kuota melalui koordinasi administratif antara Departemen Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dan Layanan Ketenagakerjaan Publik Kementerian Ketenagakerjaan.

Singapura, meskipun beroperasi tanpa kuota, mengandalkan model perantara terpusat melalui SG Enable yang mengoordinasikan keterlibatan pengusaha, pencocokan kerja, layanan retensi pekerja serta program insentif seperti Program Pintu Terbuka (UNESCAP 2023; Accenture 2018).

Tanggung jawab kelembagaan di Indonesia, Malaysia dan Filipina tampaknya lebih tersebar di berbagai kementerian dan lembaga. Meskipun layanan ketenagakerjaan publik dan program rehabilitasi tersedia di semua negara tersebut, program-program ini tidak selalu dispesialisasikan untuk ketenagakerjaan disabilitas dan koordinasi antara layanan ketenagakerjaan serta sistem perlindungan sosialnya pun bervariasi (APO 2025; UNESCAP 2020).

4.2. Fitur-fitur penting dari mekanisme kepatuhan yang berdaya guna

Kerangka kerja kepatuhan bervariasi dalam tingkat kelembagaan dan operasionalnya di negara-negara yang diteliti, mencerminkan perbedaan dalam rancangan hukum dan kapasitas administratif (Tabel 4.1). Di Tiongkok, Jepang dan Republik Korea, sistem kuota didukung oleh prosedur administratif yang mapan yang menghubungkan pelaporan, verifikasi, tindak lanjut dan konsekuensi finansial. Secara umum, kewajiban kuota sektor publik ditegakkan melalui mekanisme akuntabilitas administratif¹⁴ dan dengan demikian tidak diurut secara terpisah pada Tabel 4.1.

Di Jepang dan Republik Korea, data dalam laporan-laporan tersebut diintegrasikan ke dalam sistem terpusat di JEED dan KEAD serta secara rutin digunakan untuk menghitung pungutan, mengalokasikan subsidi dan layanan yang didanai dari pungutan, serta menginformasikan penyesuaian berkala terhadap parameter kuota dan langkah-langkah pendukung, sehingga menciptakan siklus umpan balik yang diinginkan antara pelaporan, penegakan hukum dan penyediaan layanan (ILO 2019; Kreko & Telegdy 2025).

Tiongkok menjalankan model pelaporan administratif yang secara komprehensif serupa dan juga melibatkan otoritas perpajakan melalui platform digital nasional terpadu yang dikembangkan dengan keterlibatan CDPF. Pengusaha menyerahkan laporan ketenagakerjaan disabilitas tahunan kepada otoritas administrasi kuota lokal yang ditunjuk, biasanya di bawah sistem Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial, dengan keterlibatan CDPF dalam verifikasi dan sertifikasi disabilitas. Jika ditemukan kekurangan kuota, pungutan dihitung oleh otoritas administrasi kuota dan dikumpulkan oleh otoritas perpajakan untuk ditransfer ke Dana Jaminan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas. Pelaporan ini dilengkapi dengan verifikasi selektif di tingkat subnasional, sebagai contoh, Federasi Penyandang Disabilitas di Hangzhou melaporkan penerapan pemilihan pengusaha secara acak untuk pengawasan ketenagakerjaan, guna memperkuat kredibilitas data yang dilaporkan sendiri.

Di Tailan, berdasarkan UU Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, deklarasi pengusaha diserahkan kepada Departemen Pemberdayaan Penyandang Disabilitas (DEP), yang memverifikasi kepatuhan dan mengelola Dana Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Pengusaha dapat memenuhi kewajiban mereka melalui ketenagakerjaan langsung (Pasal 33), kontribusi ke Dana tersebut (Pasal 34) atau pengaturan alternatif yang disetujui seperti kontrak layanan atau dukungan penghidupan bagi penyandang disabilitas (Pasal 35). Pendapatan dari Dana tersebut digunakan untuk membiayai langkah-langkah promosi ketenagakerjaan, termasuk pelatihan vokasional, dukungan kewirausahaan, alat bantu dan adaptasi tempat kerja. Pengaturan kelembagaan ini menciptakan hubungan fungsional antara pelaporan pengusaha, manajemen kepatuhan dan promosi ketenagakerjaan, kendati integrasi data, koordinasi antar-lembaga, khususnya dengan Kementerian Ketenagakerjaan, serta transparansi masih dapat diperkuat lebih lanjut.

Komponen penting dari sistem kuota dan insentif yang efektif adalah kerangka kerja sertifikasi disabilitas yang jelas dan andal. Sertifikasi disabilitas merujuk pada pengakuan resmi atas disabilitas seseorang oleh otoritas publik yang berwenang berdasarkan kriteria standar, sedangkan verifikasi merujuk pada proses administratif di mana pengusaha dan lembaga pemerintah mengonfirmasi kelayakan untuk kuota, insentif dan dukungan ketenagakerjaan menggunakan data disabilitas yang telah disertifikasi. Di seluruh negara yang ditinjau, kelayakan untuk kepatuhan kuota wajib, layanan ketenagakerjaan dan insentif fiskal didasarkan pada sistem registrasi disabilitas nasional yang terstandarisasi, yang sering kali terhubung dengan layanan ketenagakerjaan, jaminan sosial dan administrasi perpajakan.

Mekanisme sertifikasi bervariasi di berbagai negara tetapi diatur secara formal. Di Jepang, status disabilitas untuk tujuan kuota didasarkan pada sertifikat disabilitas resmi (misalnya, Sertifikat Disabilitas Fisik, Sertifikat Disabilitas Mental, Buku Panduan Rehabilitasi untuk penyandang disabilitas intelektual) yang diterbitkan berdasarkan perundang-undangan nasional dan digunakan untuk penghitungan kuota serta dukungan ketenagakerjaan. Di Republik Korea, penyandang disabilitas didaftarkan berdasarkan UU Kesejahteraan Penyandang Disabilitas dan diklasifikasikan menurut kriteria standar; pendaftaran ini melandasi kelayakan kuota dan layanan ketenagakerjaan yang dikelola KEAD. Di Tiongkok, sertifikasi disabilitas diterbitkan melalui Federasi Penyandang Disabilitas setempat berdasarkan standar nasional dan diperlukan untuk pelaporan kuota serta penghitungan pungutan. Di Tailan, kartu identitas disabilitas yang diterbitkan berdasarkan UU Pemberdayaan Penyandang Disabilitas digunakan untuk memverifikasi kelayakan kepatuhan kuota dan mekanisme Dana Disabilitas. Sistem identifikasi atau registrasi disabilitas nasional yang sebanding juga ada di Malaysia dan Filipina, yang dikelola melalui otoritas kesejahteraan sosial dan digunakan untuk menentukan kelayakan atas tunjangan dan insentif terkait ketenagakerjaan. Sistem terintegrasi ini mendukung pelaporan yang akurat, mengurangi beban administratif dan penyalahgunaan, serta memungkinkan pembuatan kebijakan berbasis data.

Di Indonesia, kerangka kerja kepatuhan untuk disabilitas masih kurang terinstitusionalisasi. Kendati kuota

¹⁴ "Mekanisme akuntabilitas administratif" yang ditujukan sebagai alat pengawasan internal sektor publik. Ini dapat mencakup kewajiban pelaporan, audit kepatuhan, tinjauan kinerja, pelaporan publik dan prosedur disipliner untuk memastikan bahwa lembaga pemerintah memenuhi tugas hukum mereka. Dalam kasus ketidakpatuhan terhadap kuota, sanksi administratif dapat mencakup arahan korektif atau sanksi manajerial.

ketenagakerjaan diamanatkan oleh hukum, mekanisme penegakannya belum sepenuhnya dikembangkan dan jalur eskalasi yang jelas belum ditetapkan. Perusahaan diwajibkan untuk menyerahkan data tenaga kerja mereka melalui sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan, yang mencakup data tentang pekerja penyandang disabilitas. Sistem ini menyediakan saluran pelaporan tahunan yang formal; namun, proses tindak lanjut untuk pengajuan ini, termasuk yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap kuota ketenagakerjaan disabilitas, masih belum jelas. Hal yang penting adalah, pelaporan diprakarsai oleh perusahaan itu sendiri karena Kementerian tidak melakukan pendekatan proaktif untuk mengumpulkan data tersebut secara langsung dari tempat kerja.¹⁵ Demikian pula, meskipun sektor publik Indonesia beroperasi dalam kerangka akuntabilitas administratif yang lebih luas yang memungkinkan adanya tindakan korektif dan disipliner dalam kasus ketidakpatuhan terhadap kebijakan pemerintah, tidak ada sanksi administratif khusus kuota untuk kegagalan memenuhi target ketenagakerjaan disabilitas. Sistem identifikasi dan registrasi disabilitas Indonesia, yang utamanya dikelola oleh Kementerian Sosial melalui basis data kesejahteraan sosial dan Kartu Disabilitas, yang sedang diluncurkan secara bertahap, belum sepenuhnya terstandarisasi atau dapat dioperasikan secara bersama dengan sistem pasar tenaga kerja, aparat sipil negara dan administrasi perpajakan. Fragmentasi ini membatasi efektivitas pemantauan kuota, penegakan hukum dan pemberian insentif. Pengusaha menyampaikan bahwa saat ini, sertifikasi disabilitas untuk tujuan kuota dilakukan melalui surat keterangan medis yang diberikan oleh dokter setempat.

Di Malaysia dan Filipina, kewajiban kuota hanya berlaku untuk sektor publik. Di Filipina, mekanisme penegakan hukum bersifat administratif (APO 2025). Di Malaysia, kuota ketenagakerjaan sektor publik sebesar 1 persen ditetapkan melalui Surat Edaran Layanan No. 16 Tahun 2010 dan diterapkan sebagai kebijakan administratif. Meskipun kementerian dan lembaga diwajibkan untuk melapor dua kali setahun kepada Departemen Layanan Publik dan memantau kemajuannya secara internal, kerangka kerja tersebut tidak mencakup sanksi atau mekanisme penegakan hukum formal untuk ketidakpatuhan. Oleh karena itu, kepatuhan bergantung pada pengawasan administratif, manajemen kinerja dan komitmen kelembagaan. Singapura mewakili pendekatan non-kuota yang berbeda untuk meningkatkan inklusi disabilitas, dengan mengandalkan upaya inklusi sukarela dari pengusaha sektor swasta dan publik yang didukung oleh insentif dan layanan yang luas (ILO 2019; UNESCAP 2023).

► **Tabel 4.1. Kepatuhan dan mekanisme penegakan dalam sistem kuota ketenagakerjaan disabilitas**

Negara	Badan pengawas (jenis lembaga)	Mekanisme verifikasi/pengawasan	Model penegakan hukum	Konsekuensi hukum atas ketidakpatuhan (sektor swasta)	Opsi kepatuhan alternatif
Tiongkok	Otoritas urusan disabilitas yang terhubung dengan CDPF dan otoritas perpajakan setempat	Pelaporan tahunan wajib oleh pengusaha, verifikasi administratif di tingkat provinsi dan kota atas laporan pengusaha; integrasi dengan sistem perpajakan dan asuransi sosial	Sistem kuota berbasis pungutan	Kontribusi wajib ke Dana Jaminan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Tidak ada
Indonesia	Administrasi ketenagakerjaan (Kementerian Ketenagakerjaan), melalui	Verifikasi khusus kuota terbatas; pengawasan ketenaga-	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

¹⁵ Berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP), pengusaha diwajibkan untuk menyampaikan laporan ketenagakerjaan setidaknya setahun sekali dan setiap kali terdapat perubahan material pada data perusahaan. Sistem WLKP berfungsi sebagai alat pelaporan administrasi ketenagakerjaan umum dan bukan sebagai mekanisme pelaporan ketenagakerjaan disabilitas yang spesifik kuota.

Negara	Badan pengawas (jenis lembaga)	Mekanisme verifikasi/pengawasan	Model penegakan hukum	Konsekuensi hukum atas ketidakpatuhan (sektor swasta)	Opsi kepatuhan alternatif
	pelaporan WLKP, via dinas ketenagakerjaan setempat; pelaporan pegawai negeri diawasi oleh otoritas kepegawaian negara	kerjaan tidak dikaitkan secara sistematis dengan pemantauan kuota			
Jepang	Layanan ketenagakerjaan publik di bawah Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, dengan dukungan operasional dari JEED	Pelaporan tahunan wajib oleh pengusaha; verifikasi yang dikaitkan dengan audit dan pengawasan	Sistem kuota pungutan-subsidi	Pungutan promosi ketenagakerjaan yang harus dibayarkan kepada JEED untuk kekurangan kuota	Tidak ada – diperlukan ketenagakerjaan langsung tetapi ada subsidi dan insentif untuk mendukung kepatuhan
Republik Korea	Administrasi ketenagakerjaan (Kementerian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja) dengan dukungan operasional dari KEAD	Pelaporan wajib oleh pengusaha; verifikasi administratif dan verifikasi yang dikaitkan dengan pengawasan serta pemantauan kepatuhan	Sistem kuota pungutan-subsidi	Pungutan promosi ketenagakerjaan yang harus dibayarkan kepada KEAD untuk kekurangan kuota	Tidak ada – diperlukan ketenagakerjaan langsung tetapi ada subsidi dan insentif untuk mendukung kepatuhan
Malaysia	Administrasi layanan publik (Departemen Layanan Publik)	Pemantauan administratif dalam sistem pelaporan sektor publik; tidak ada mekanisme pengawasan formal yang dikaitkan dengan kuota	Tidak ada	Tidak berlaku – tidak ada kuota wajib bagi sektor swasta	Tidak berlaku

Negara	Badan pengawas (jenis lembaga)	Mekanisme verifikasi/pengawasan	Model penegakan hukum	Konsekuensi hukum atas ketidakpatuhan (sektor swasta)	Opsi kepatuhan alternatif
Filipina	Administrasi kepegawaian negara (Komisi Layanan Sipil) dan administrasi ketenagakerjaan untuk pengawasan program	Pemantauan administratif terhadap kepatuhan sektor publik; mekanisme verifikasi terbatas	Kerangka kerja akuntabilitas administratif (hanya sektor publik)	Tidak berlaku – kuota sektor swasta bersifat sukarela dan berbasis insentif	Tidak berlaku
Singapura	Tidak ada otoritas pelaporan berbasis kuota; Lembaga tata kelola tripartit dan berbasis program (Kementerian Ketenagakerjaan dan SG Enable) pemantauan program	Pemantauan program dan pelaporan administratif dalam skema yang didanai pemerintah	Model non-kuota berbasis insentif	Tidak berlaku – tidak ada kuota ketenagakerjaan wajib.	Tidak berlaku
Tailan	Administrasi ketenagakerjaan dan disabilitas (Departemen Pemberdayaan Penyandang Disabilitas)	Pelaporan wajib oleh pengusaha; verifikasi administratif terhadap jalur kepatuhan	Sistem kuota berbasis pungutan dengan opsi kepatuhan alternatif yang diatur	Kontribusi wajib ke Dana Pemberdayaan Penyandang Disabilitas untuk kewajiban kuota yang tidak terpenuhi	Ya – Pasal 35 mengizinkan kepatuhan alternatif (dengan nilai yang sama) melalui kontrak / alih daya kepada penyandang disabilitas dan organisasi/perusahaan mereka atau kontribusi (mendukung wirausaha mandiri, pelatihan)

4.3. Promosi ketenagakerjaan dan langkah-langkah pendukung

Langkah-langkah promosi ketenagakerjaan dapat digunakan untuk mendorong keterlibatan pengusaha dalam pelaksanaan kuota dan praktik ketenagakerjaan inklusif. Di seluruh negara yang ditinjau, langkah-langkah ini digunakan untuk menghilangkan hambatan struktural, mempromosikan praktik perekrutan yang inklusif dan mendukung retensi kerja. Langkah-langkah tersebut mencakup subsidi upah, hibah akomodasi, ketentuan perpajakan, preferensi pengadaan dan layanan penasihat (UNESCAP 2020).

Dalam sistem pungutan-hibah yang beroperasi di Jepang dan Republik Korea, langkah-langkah dukungan dikaitkan secara langsung dengan mekanisme kepatuhan. JEED dan KEAD mengelola pungutan promosi ketenagakerjaan dan skema subsidi terkait, termasuk dukungan akomodasi tempat kerja, serta mengelola sistem data kepatuhan (ILO 2019; UNESCAP 2020), dengan menginvestasikan kembali pendapatan pungutan secara langsung ke dalam langkah-langkah dukungan seperti subsidi upah, hibah akomodasi tempat kerja dan program retensi ketenagakerjaan (ILO 2019). Selain itu, mereka menyediakan layanan penasihat bagi pengusaha, pencocokan kerja dan dukungan penempatan. Bagi pencari kerja dan pekerja dengan disabilitas, mereka menyediakan asesmen vokasional, pengembangan keterampilan, persiapan kerja, penempatan dan dukungan retensi (ILO 2007; ILO 2019; Suberei et al. 2025).

Di Tiongkok, melalui Dana Jaminan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas dan Tailan, melalui Dana Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, kontribusi atau pembayaran pungutan juga digunakan untuk membiayai layanan ketenagakerjaan, pelatihan vokasional dan insentif pengusaha, seperti subsidi upah atau akses ke pelatihan. Kebijakan pengadaan preferensial merupakan alat lain yang umum digunakan di beberapa negara tersebut di atas (Kotak 4.1)

Beberapa negara menggunakan insentif berbasis pajak untuk mempromosikan ketenagakerjaan bagi penyandang

► Kotak 4.1. Strategi pengadaan preferensial

Strategi pengadaan preferensial dapat menjadi cara berbiaya terjangkau untuk mempromosikan kepatuhan mengenai pemenuhan angka kuota. Berbagai opsi digunakan oleh pemerintah:

- **Penyisihan (*Set-asides*).** Pemerintah mencadangkan sebagian kontrak untuk kategori penawar yang ditargetkan.
- **Preferensi harga penawaran (*Bid price preferences*).** Mengurangi harga penawaran dari perusahaan yang memenuhi syarat atau menaikkan harga penawaran dari perusahaan yang tidak memenuhi kriteria preferensi dengan persentase tertentu.
- **Skema poin (*Point schemes*).** Memberikan poin ekstra kepada penawar yang memenuhi atau melampaui kriteria preferensi.
- **Bantuan proses pengadaan (*Procurement process assistance*).** Mengurangi hambatan untuk berpartisipasi dalam penawaran bagi perusahaan yang memenuhi kriteria preferensi, misalnya, membebaskan biaya pendaftaran, menyediakan pelatihan tentang latihan pengadaan dan kompetensi operasional atau memindahkan proses tersebut secara daring (UNESCAP 2021).

Tiongkok, Jepang, Republik Korea dan Tailan semuanya menggunakan mekanisme terkait pengadaan untuk mendukung ketenagakerjaan dan penghidupan penyandang disabilitas, tetapi melalui desain kebijakan yang berbeda. Jepang dan Republik Korea memiliki sistem yang paling formal, di mana pemerintah diwajibkan untuk mengadakan barang dan jasa dari perusahaan inklusif disabilitas atau fasilitas yang mempekerjakan penyandang disabilitas, kemungkinan dengan tujuan untuk menciptakan permintaan pasar yang stabil di samping sistem kuota-pungutan. Tailan mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel, di mana pengaturan serupa pengadaan (lihat Tabel 4.1) diizinkan sebagai sarana alternatif untuk mematuhi kuota ketenagakerjaan sehingga secara langsung mengaitkan pengadaan dengan kepatuhan kuota. Sebaliknya, di Tiongkok, model yang lebih tidak langsung digunakan di mana pemerintah mendukung perusahaan yang mempekerjakan proporsi minimum penyandang disabilitas (sering disebut sebagai “perusahaan kesejahteraan”) melalui insentif dan panduan kebijakan dan perusahaan-perusahaan ini dapat menerima akses preferensial atau dorongan dalam pengadaan publik, meskipun hal ini tidak diterapkan sebagai kuota pengadaan wajib yang seragam.

Skema pengadaan, jika tidak dirancang dengan cermat, dapat menghasilkan efek distorsi yang tidak diinginkan seperti menguntungkan lokakarya khusus atau perusahaan sosial yang secara eksklusif mempekerjakan penyandang disabilitas sehingga melanggengkan segregasi alih-alih inklusi atau mengurung orang dalam pekerjaan berkualitas rendah. Langkah-langkah pendamping seperti memasukkan target transisi yang memungkinkan perpindahan pekerja ke pasar tenaga kerja terbuka, atau batasan waktu untuk dipekerjakan dalam pekerjaan terlindungi atau menyematkan pengembangan keterampilan, bukan hanya penempatan kerja di dalam kondisi kerja, merupakan langkah-langkah korektif yang memungkinkan.

disabilitas. Di Tiongkok, ketentuan pajak penghasilan badan mengizinkan pengurangan yang ditingkatkan untuk upah yang dibayarkan kepada pekerja dengan disabilitas, yang secara efektif memungkinkan pengusaha untuk mengurangi dua kali lipat jumlah gaji dalam kondisi tertentu (GPA 2017; Li et al. 2025). Tailan menyediakan pengurangan pajak yang setara dengan dua kali gaji tahunan yang dibayarkan kepada pekerja dengan disabilitas yang dipekerjakan berdasarkan Pasal 33 dari UU Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, sementara kontribusi yang diberikan kepada Dana Pemberdayaan Disabilitas berdasarkan Pasal 34 juga dapat dikurangi pajak, begitu pula dengan upah yang dibayarkan berdasarkan Pasal 35 (UNDP 2022). Di Malaysia, pengusaha dapat mengklaim pengurangan pajak ganda untuk mempekerjakan dan melatih penyandang disabilitas serta untuk modifikasi aksesibilitas tempat kerja (Inland Revenue Board Malaysia 2019). Di Filipina, pengusaha swasta berhak atas pengurangan pajak penghasilan yang setara dengan 25 persen dari total gaji dan upah yang dibayarkan kepada pekerja dengan disabilitas, serta pengurangan untuk biaya modifikasi terkait aksesibilitas (APO 2025). Singapura menjalankan mekanisme pengimbangan upah, melalui Enabling Employment Credit, yang menyediakan pendanaan bersama secara langsung untuk mengurangi biaya upah bagi pengusaha yang memenuhi syarat (UNESCAP 2023; SG Enable, n.d.).

Langkah-langkah non-finansial seperti program pengakuan publik dan penghargaan bagi pengusaha, juga telah digunakan di beberapa negara, termasuk Tiongkok, Indonesia, Jepang dan Republik Korea, untuk memperkuat perilaku positif pengusaha dan mempromosikan praktik bisnis yang inklusif, meskipun keterkaitannya dengan pencapaian kuota tidak selalu eksplisit. Indonesia, misalnya, menyediakan penghargaan bagi individu, badan hukum dan lembaga negara serta penyedia fasilitas publik “yang mempekerjakan penyandang disabilitas.”¹⁶

¹⁶ Dikembangkan lebih lanjut berdasarkan Perpres No. 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan Permenaker No. 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional kepada Perusahaan dan BUMN yang Mempekerjakan Pekerja dengan Disabilitas.

► 5. Kesenjangan, tantangan dan reformasi kebijakan bagi sistem kuota Indonesia

Mengingat kemajuan yang dicapai di Indonesia menuju ketenagakerjaan inklusif disabilitas dan sistem kuotanya yang diteliti dalam Bagian 3 dan 4; bagian ini mengkaji kesenjangan, tantangan dan langkah-langkah ke depan yang dimungkinkan untuk meningkatkan efektivitas sistem kuota tersebut. Analisis ini dikelompokkan ke dalam empat area utama, yang tidak mesti, atau tidak selalu, saling mengecualikan: 1) koherensi legislatif dan regulasi; 2) lembaga dan sistem dukungan; 3) arsitektur kepatuhan dan pemantauan; dan 4) ekosistem inklusi yang lebih luas.

Pilihan untuk langkah-langkah selanjutnya bersifat selektif dan strategis, alih-alih menyeluruh. Pilihan-pilihan tersebut diidentifikasi berdasarkan tiga kriteria yang saling melengkapi: 1) potensinya untuk memperkuat secara langsung implementasi, pemantauan dan efektivitas sistem kuota ketenagakerjaan disabilitas di Indonesia; 2) kelayakannya dalam kerangka hukum, kelembagaan dan administratif Indonesia yang ada saat ini; dan 3) bukti efektivitas yang diambil dari pengalaman komparatif internasional di seluruh negara yang ditinjau.

Proposal-proposal ini disempurnakan dan divalidasi melalui konsultasi multipihak yang diadakan selama paruh pertama tahun 2026, yang melibatkan perwakilan dari lembaga pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, OPD serta masyarakat sipil. Meskipun ketenagakerjaan inklusif disabilitas bergantung pada ekosistem kebijakan dan intervensi yang luas, bagian ini berfokus pada hal-hal yang paling terkait langsung dengan peningkatan implementasi kuota dan hasil ketenagakerjaan. Prioritas lintas sektor, termasuk kesetaraan gender dan inklusi interseksional, diintegrasikan di seluruh keempat pilar tersebut.

5.1. Koherensi undang-undang dan regulasi

Kesenjangan utama

Kewajiban kuota Indonesia berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bersifat mengikat dan dinyatakan dengan jelas. Namun, UU tersebut tidak menyediakan mekanisme penegakan hukum khusus kuota untuk ketidakpatuhan secara numerik. Ketentuan yang ada saat ini berkaitan dengan diskriminasi atau penghalangan terhadap pemenuhan hak-hak yang setara dan tidak secara langsung berkaitan dengan kuota. Konsekuensinya, implementasi kuota saat ini utamanya mengandalkan peningkatan kesadaran, fasilitasi dan kepatuhan sukarela. Selain itu, regulasi operasional masih terfragmentasi dan belum lengkap. Regulasi pelaksana yang terkonsolidasi, jelas dan disosialisasikan secara penuh masih belum dikembangkan untuk merinci metodologi penghitungan serta prosedur kepatuhan dan tindak lanjut. Selain itu, ketentuan aparatur sipil negara tidak konsisten secara internal dan belum sepenuhnya selaras dengan CRPD:

In particular:

- Metodologi penghitungan kuota (definisi total tenaga kerja, periode pelaporan, perlakuan terhadap berbagai jenis kontrak) tidak dikodifikasikan dalam satu instrumen yang terpadu. Konsekuensinya, sosialisasi yang konsisten menjadi terhambat.
- PP yang sedang disusun oleh Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 54 mengenai insentif bagi perusahaan sektor swasta yang memenuhi kuota masih belum disahkan.
- Meskipun Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 menetapkan kuota sebesar 2 persen untuk pemerintah pusat dan daerah serta BUMN, Peraturan Menteri No. 36 Tahun 2018 yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi,¹⁷ menetapkan bahwa instansi pemerintah pusat harus mengalokasikan setidaknya 2 persen dan pemerintah daerah setidaknya 1 persen dari lowongan jabatan untuk penyandang disabilitas, sehingga menciptakan ketidaksesuaian.
- Ketentuan kelayakan aparatur sipil negara tertentu tidak sepenuhnya konsisten dengan prinsip nondiskriminasi dan prinsip-prinsip lainnya dalam CRPD atau Konvensi ILO No. 159 dan No. 111, khususnya:

¹⁷ Peraturan Menteri Reformasi Administrasi dan Birokrasi No. 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018, Lampiran, Bagian F(2) (Penyandang Disabilitas).

- Pasal 65 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempertahankan persyaratan umum sehat jasmani dan rohani, sehingga menciptakan ambiguitas dalam penerapannya terhadap inklusi disabilitas.¹⁸
- Panduan administratif dilaporkan telah membatasi penyandang disabilitas pada kategori jabatan tertentu, sehingga memperkuat segregasi jabatan (Payani, 2022).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 27 Tahun 2021 mewajibkan pelamar dengan disabilitas untuk menyerahkan video yang menunjukkan aktivitas sehari-hari, sehingga menimbulkan kekhawatiran terkait perlakuan yang setara terhadap para kandidat dan konsistensi prosedural.

Langkah selanjutnya yang dapat diambil

Kementerian Ketenagakerjaan adalah lembaga utama yang bertanggung jawab melakukan reformasi undang-undang dan regulasi terkait kewajiban sektor swasta; serta dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian BUMN terkait kerangka kerja aparatur sipil negara (ASN) dan BUMN.

Penyesuaian terkait pengadaan barang/jasa juga akan memerlukan koordinasi dengan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dan Kementerian Keuangan, dengan penyelarasan strategis yang didukung oleh Bapenas.

Langkah-langkah potensial yang selanjutnya telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. **Kejelasan pelaksanaan kuota.** Adopsi dan sosialisasi penuh terhadap regulasi pelaksana yang terkonsolidasi, seperti yang diterapkan di Jepang dan Republik Korea, di mana regulasi pelaksana yang terperinci menentukan metode penghitungan secara spesifik. Di Indonesia, regulasi ini nantinya harus memperjelas:
 - 1.1 **Definisi denominator:** Penentuan total tenaga kerja, batas waktu pengukuran, serta tipologi pekerja yang dipertimbangkan dalam prosedur penghitungan;
 - 1.2 **Persyaratan sertifikasi dan verifikasi:** Prosedur bagi pelamar kerja dan pekerja dengan disabilitas;
 - 1.3 **Ruang lingkup dan ambang batas pengusaha:** Batasan ukuran perusahaan yang diwajibkan serta cara menghitung skala ukuran tersebut;
 - 1.4 **Perlakuan atas durasi, status dan lokasi kerja:** Bagaimana masa kerja, status kepegawaian dan perbedaan lokasi kerja dinilai;
 - 1.5 **Siklus pelaporan:** Alur pelaporan di seluruh sektor publik dan swasta (lihat juga Opsi 7 mengenai peran ULD).
2. **Kerangka insentif yang terstruktur.** Finalisasi Peraturan Pemerintah, Pasal 54 UU No. 8 Tahun 2016, untuk membangun kerangka insentif yang terstruktur. Langkah ini dapat mengacu pada arsitektur yang lebih mapan di Jepang, Republik Korea dan Tiongkok. Regulasi ini akan memperkuat bantuan berjalan yang diberikan oleh sektor publik kepada pengusaha mengenai akomodasi yang layak dan fasilitas kerja, dengan mempertimbangkan langkah fasilitas finansial dan non-finansial, meliputi:
 - 2.1 Peningkatan kapasitas berkelanjutan bagi manajer SDM dan penyelia lini;
 - 2.2 Panduan yang diperluas mengenai penyediaan akomodasi yang layak;
 - 2.3 Sensitisasi tempat kerja dan pelatihan bagi rekan kerja untuk membangun lingkungan inklusif;
 - 2.4 Layanan penasihat teknis yang terstruktur;
 - 2.5 Sistem pengakuan dan penghargaan bagi perusahaan;
 - 2.6 Mekanisme fasilitasi potensial terkait pengadaan barang/jasa pemerintah; dan
 - 2.7 Alat dukungan finansial, termasuk pengurangan pajak¹⁹ dan subsidi.
3. **Kerangka insentif untuk ASN dan BUMN.** Jika regulasi Kementerian Ketenagakerjaan yang akan datang tidak mencakup instansi pemerintah atau BUMN, kerangka insentif pelengkap harus dikembangkan di bawah KemenPANRB dan Kementerian BUMN. Masing-masing dapat memanfaatkan mekanisme evaluasi kinerja administratif dan sistem penghargaan yang sudah berjalan.

¹⁸ Informan dalam studi ini berpendapat bahwa batasan hukum tersebut disiasati oleh praktik perekrutan.

¹⁹ Insentif Pengurangan Pajak Super (Super Tax Deduction) Indonesia untuk Program Pemagangan dan Pelatihan yang ditetapkan melalui PP No. 45/2019 dan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 128/2019 dapat dipertimbangkan, dengan tetap memperhatikan beberapa kekurangan administratifnya (lihat Nugraeni, U., & Saptono, P. B. (2023) sebagai contoh).

4. **Konsistensi regulasi ASN dengan UU No. 8/2016 dan CRPD.** Peninjauan dan harmonisasi regulasi aparatur sipil negara untuk memastikan konsistensi dengan UU No. 8 Tahun 2016 serta kewajiban Indonesia di bawah CRPD.
5. **Institusionalisasi jalur kepatuhan.** Beralih ke model eskalasi, dukungan dan konsekuensi finansial yang lebih terstruktur seperti yang diterapkan di Tiongkok, Jepang dan Republik Korea. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan jalur kepatuhan yang dimulai dari notifikasi ketidakpatuhan, pemberian langkah dukungan proaktif bagi pengusaha, penetapan tenggat waktu hingga pengenalan sistem pungutan yang sesuai dengan praktik internasional. Penerapan sistem pungutan ini dapat direncanakan secara bertahap dalam undang-undang dan ambang batas ukuran perusahaan yang dikenakan pungutan finansial dapat diturunkan secara progresif, sebagaimana contoh sukses di Jepang dan Republik Korea. Selain itu, integrasi antara pelaporan dan kelayakan insentif harus dipastikan, sehingga akses ke mekanisme insentif benar-benar terikat pada data kepatuhan yang telah diverifikasi.

5.2. Sistem kelembangaan dan dukungan

Kesenjangan utama

Dukungan bagi pengusaha, pekerja dan pencari kerja dari lembaga perantara yang kuat sangat membantu menjembatani kesenjangan antara dunia usaha dan pencari kerja dengan disabilitas, sekaligus meningkatkan retensi kerja jangka panjang.

Layanan penasihat yang ideal mencakup:

- **Pencocokan kerja berbasis kompetensi:** Menyelaraskan keahlian kandidat dengan kebutuhan riil perusahaan.
- **Panduan akomodasi:** Memberikan arahan mengenai penyesuaian fasilitas atau lingkungan kerja yang aksesibel.
- **Dukungan retensi dan tindak lanjut terstruktur:** Memantau perkembangan pekerja agar dapat beradaptasi dan bertahan dalam jangka panjang.

Indonesia sebenarnya telah membangun beberapa mekanisme operasional yang penting untuk mendukung pencapaian kuota ini, terutama melalui pembentukan **Unit Layanan Disabilitas (ULD)** di bawah Dinas Ketenagakerjaan daerah dan **Pusat Kerja Inklusif** di bawah BPJS Ketenagakerjaan.

Tantangan di lapangan: Namun, kapasitas dan kualitas penyampaian layanan ini masih sangat bervariasi antarwilayah dan integrasinya dengan sistem tata kelola kuota secara keseluruhan masih belum konsisten.

Secara umum, layanan ketenagakerjaan, sistem pelatihan vokasional dan fungsi penasihat bagi pengusaha di Indonesia saat ini masih berjalan sendiri-sendiri secara paralel. Belum ada keselarasan yang terstruktur untuk menjawab kebutuhan kuota di lapangan serta mempercepat inklusi disabilitas dalam angkatan kerja secara terpadu.

Langkah selanjutnya yang dapat diambil

Penguatan sistem dukungan kelembangaan terutama akan melibatkan Kementerian Ketenagakerjaan dan kantor ketenagakerjaan subnasional yang bertanggung jawab atas ULD, bekerja sama dengan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Pelaksanaan yang efektif juga memerlukan keterlibatan pengusaha sektor publik, Kementerian Pendidikan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Sosial dan lembaga pelatihan vokasi, bersama organisasi pengusaha, serikat pekerja dan OPD. Pilihan-pilihan yang potensial untuk tindakan ke depan meliputi:

6. **Layanan konsultasi dan sensitisasi pengusaha yang lebih kuat.** Penguatan layanan konsultasi dan sensitisasi pengusaha yang inklusif dan peka gender, mencakup (sesuai urutan prioritas):
 - 6.1. Diseminasi informasi yang lengkap dan akurat tentang kepatuhan kuota serta pengukuran dan pelaporannya, sesuai dengan poin #1 di atas. Secara khusus, informasi tentang frekuensi pelaporan, definisi penyebut tenaga kerja, sertifikasi dan verifikasi serta perlakuan terhadap personel yang dialihdayakan sangat dibutuhkan. Hal ini dapat mencakup panduan praktis singkat atau tutorial digital yang terhubung dengan sistem WLKP untuk meningkatkan transparansi, pemahaman dan mendorong kepatuhan sukarela.
 - 6.2. Panduan praktis tentang rekrutmen dan manajemen kinerja pekerja dengan disabilitas (dikaitkan dengan regulasi di bawah poin #2 di atas).

- 6.3. Diseminasi praktik baik dari perusahaan-perusahaan Indonesia dan pengusaha sektor publik serta platform pembelajaran sejawat bagi pengusaha, termasuk melalui pembaruan jaringan bisnis dan disabilitas nasional yang dipimpin oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
7. **ULD memimpin dalam mendukung pemenuhan kuota.** Klarifikasi dan penguatan mandat ULD dalam kaitannya dengan pemenuhan kuota, yang mungkin dapat dimasukkan ke dalam regulasi yang diusulkan di bawah opsi 1, termasuk rincian peran ULD dalam penyediaan layanan konsultasi pengusaha, pencocokkan kerja dan dukungan purnalokasi terstruktur, serta kaitannya dengan skema penghidupan dan bantuan sosial yang dijalankan di bawah Kementerian Sosial. Penguatan ULD harus mencakup: a) program peningkatan kapasitas sistematis bagi personel ULD dan kantor ketenagakerjaan mengenai sistem kuota untuk memberikan penyadaran, berbagi informasi, konseling karier dan layanan rujukan; dan b) peningkatan keterkaitan antara layanan ULD dan platform Siap Kerja Kementerian Ketenagakerjaan untuk menghubungkan pencari kerja dengan disabilitas yang memenuhi syarat dengan lowongan pekerjaan.
 8. **Peran khusus bagi BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan.** Penetapan ketentuan kolaborasi sistematis yang juga bertujuan, secara terukur, untuk memenuhi kuota antara Kementerian Ketenagakerjaan sebagai penyedia layanan ketenagakerjaan atau sebagai pemantau dan agen kepatuhan dengan BPJS Ketenagakerjaan. Kolaborasi tersebut harus mencakup peningkatan integrasi regulasi dan operasional antara mekanisme kembali bekerja BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan kuota, membantu pengusaha untuk mengintegrasikan kembali pekerja penyandang disabilitas akibat kecelakaan yang memenuhi syarat dan memenuhi persyaratan kuota. Hal ini dapat dicapai dengan menggarap beberapa elemen kunci seperti: 1) peningkatan cakupan skema jaminan kecelakaan kerja (JKK); 2) perluasan penyediaan alat bantu yang disesuaikan dengan kebutuhan individu; dan 3) peningkatan pelatihan kembali dan pelatihan peningkatan keterampilan yang lagi-lagi disesuaikan dengan kebutuhan individu dan pengusaha.
 9. **Tanggung jawab tripartit dalam implementasi kuota.** Melembagakan mekanisme dialog tripartit yang terstruktur, seperti yang terlihat pada Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan Jepang dan Dewan Ekonomi, Sosial dan Ketenagakerjaan Korea untuk memandu dan memantau sistem implementasi kuota. Hal ini dapat diselenggarakan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, yang mempertemukan kementerian-kementerian terkait, organisasi pengusaha, serikat pekerja dan OPD. Lembaga Kerja Sama Tripartit Indonesia²⁰ akan menjadi platform yang sudah tersedia untuk melembagakan dialog terstruktur mengenai kuota ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Sebagai alternatif, Komisi Nasional Disabilitas (KND) juga dapat dipertimbangkan.
 10. **Menilai permintaan tenaga kerja dan pasokan keterampilan untuk implementasi kuota.** Melakukan penilaian kuota nasional dan pasar tenaga kerja yang peka gender secara berkala, serupa dengan tinjauan kuota periodik yang dilakukan di Jepang dan Republik Korea untuk menyesuaikan tingkat dan langkah-langkah pendukungnya. Hal ini sangat penting untuk memperkuat pemenuhan kuota, koherensi regulasi dan kebijakan antara langkah-langkah ketenagakerjaan penyandang disabilitas dengan kerangka pendidikan dan keterampilan, dengan secara eksplisit mengaitkan pelatihan vokasi, pemagangan dan program transisi ke dunia kerja dengan implementasi kuota. Penilaian tersebut dapat memetakan: 1) permintaan pekerjaan yang didorong oleh kuota yang menyoroti kinerja sektor dalam hal pemenuhan kuota serta keterampilan dan profil yang dibutuhkan; 2) pasokan tenaga kerja yang tersedia, profil penyandang disabilitas dan gambaran pilihan pendidikan yang ada; 3) pemetaan kurikulum dan kesenjangan penyelenggaraan pendidikan untuk memenuhi permintaan angkatan kerja serta pengusaha dan pekerja dengan disabilitas.
 11. **Mengintegrasikan pendekatan yang responsif gender dan inklusif dalam sistem kuota.** Implementasi kuota harus secara eksplisit mengatasi hambatan gender dan interseksional, dengan mengakui bahwa penyandang disabilitas perempuan menghadapi hambatan berlapis untuk mengakses dan mempertahankan pekerjaan. Alih-alih memperlakukan gender sebagai isu yang berdiri sendiri, hal ini harus diintegrasikan ke dalam desain dan pelaksanaan kuota. Dalam praktiknya, ini berarti memastikan bahwa akomodasi tempat kerja dan perluasan hak-hak seperti tunjangan dan fasilitas maternitas, tersedia dengan cara yang mudah diakses dan inklusif. Terkait dengan hal tersebut, implementasi nasional Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190) harus memastikan perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas, dan khususnya pekerja perempuan dengan disabilitas.

²⁰ Lembaga Kerja Sama Tripartit Indonesia (LKS Tripartit), yang didirikan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023) dan PP No. 8 Tahun 2005, beroperasi di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota, menyediakan platform yang siap pakai untuk melembagakan dialog terstruktur mengenai kuota ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

5.3. Arsitektur kepatuhan dan pemantauan

Kesenjangan utama

Sistem kuota bergantung pada mekanisme verifikasi dan sertifikasi disabilitas yang andal, pemantauan yang dapat diprediksi dan kredibel oleh lembaga-lembaga dengan mandat pemantauan yang jelas dialokasikan, mengintegrasikan pelaporan, pengawasan dan konsolidasi data. Data dari laporan pengusaha menginformasikan jalur kepatuhan bertahap dan di tingkat kebijakan untuk pembelajaran dan kalibrasi ulang kebijakan. Pengusaha kurang memiliki kesadaran tentang kuota dan langkah-langkah administratif yang diperlukan untuk mematuhi pelaporan.

Tanggung jawab pemantauan tersebar di berbagai aktor kelembagaan di Indonesia:

- Pengusaha sektor swasta melaporkan data tenaga kerja melalui kantor ketenagakerjaan setempat, terutama menggunakan WLKP.
- Meskipun sistem WLKP mencakup informasi tenaga kerja secara umum, termasuk tentang disabilitas, namun sistem ini belum terstruktur sebagai instrumen pemantauan khusus kuota, dan jalur kepatuhan serta prosedur eskalasi masih belum terdefinisi dengan jelas.
- Beberapa lembaga sektor publik berbagi tanggung jawab pemantauan: Data tenaga kerja aparatur sipil negara dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara di bawah arahan kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan Badan Pengawas BUMN mengawasi pemantauan oleh badan usaha milik negara.

Langkah selanjutnya yang dapat diambil

Mengklarifikasi dan memperkuat kepatuhan dan mekanisme pemantauan akan memerlukan tindakan terkoordinasi dari Kementerian Ketenagakerjaan, termasuk inspektorat ketenagakerjaannya, dan kantor ketenagakerjaan setempat yang bertanggung jawab atas pelaporan tenaga kerja, bersama dengan Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk sistem personel aparatur sipil negara. Pengawasan BUMN memerlukan keterlibatan Badan Pengawas BUMN dan otoritas regional terkait. Langkah-langkah berikutnya yang mungkin dilakukan meliputi:

12. **Menetapkan peran pemantauan untuk kepatuhan kuota bagi sektor swasta maupun publik.** Klarifikasi formal atas tanggung jawab pelaporan dan pemantauan sebagaimana terlihat dalam mandat pemantauan yang jelas ditetapkan antara kementerian ketenagakerjaan dan lembaga-lembaga khusus di Tiongkok, Jepang, Republik Korea dan Tailan. Di sini peran-peran tersebut melintasi sektor swasta, lembaga aparatur sipil negara serta badan usaha milik negara nasional dan regional. Konsistensi dengan reformasi legislatif di bawah opsi 1 sangat penting. Di sektor swasta, pemantauan harus didasarkan pada pelaporan mandiri wajib oleh pengusaha melalui sistem WLKP, dilengkapi dengan verifikasi dan penegakan melalui inspektorat ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. Di sektor publik, mandat pemantauan untuk kepatuhan kuota disabilitas di dalam aparatur sipil negara dan perusahaan publik harus diklarifikasi dan diformalisasi melalui instrumen regulasi yang sesuai. Hal ini harus menetapkan lembaga mana yang bertanggung jawab untuk memverifikasi kepatuhan, mengkonsolidasikan data tenaga kerja, dan memulai tindak lanjut apabila kuota tidak terpenuhi.

Mengenai sektor swasta, mandat untuk memantau kepatuhan berada pada Kementerian Ketenagakerjaan melalui inspektorat ketenagakerjaannya. Untuk badan usaha milik negara, tanggung jawabnya berada pada Badan Pengawas BUMN. Oleh karena itu, kerangka regulasi ke depan harus secara eksplisit mengintegrasikan mandat pemantauan masing-masing ini dan secara jelas membatasi kewenangan kelembagaan atas sektor swasta dan BUMN. Mengenai sektor publik, mandat pemantauan untuk kepatuhan terhadap kuota disabilitas dapat diintegrasikan ke dalam tanggung jawab Badan Kepegawaian Negara.

13. **Lebih lanjut integrasi kepatuhan kuota ke dalam mandat pengawasan ketenagakerjaan,** untuk memperkuat keterlibatan inspektorat ketenagakerjaan dengan kewajiban ketenagakerjaan penyandang disabilitas, sesuai dengan praktik di Jepang, Republik Korea dan Tailan, di mana pelaporan pengusaha tunduk pada verifikasi administratif dan mekanisme tinjauan yang terkait dengan pengawasan. Di sini, kepatuhan kuota dapat dimasukkan ke dalam mandat pengawasan yang sudah ada, sesuai dengan opsi 1. Alat operasional, daftar periksa dan pelatihan terkait dapat menjadi titik awal.
14. **Pelaporan WLKP dan data terpilah berdasarkan disabilitas.** Integrasi dan penguatan pelaporan terkait kuota disabilitas dalam sistem WLKP, termasuk bidang data yang terstandarisasi dan terpilah berdasarkan disabilitas, serta klarifikasi persyaratan verifikasi, sesuai dengan poin #1 di atas. Hal ini harus mencakup interoperabilitas

dengan sistem administratif yang relevan, terutama yang dikelola oleh Kementerian Sosial, BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

15. **Kerangka kepatuhan dan remediasi formal.** Pengembangan jalur kepatuhan terstruktur (diatur di bawah poin #5 di atas) yang menetapkan 1) panduan administratif; 2) pemberitahuan korektif, rencana kepatuhan dan jadwal remediasi yang ditetapkan; 3) mekanisme eskalasi; 4) integrasi pelaporan dan kelayakan insentif, memastikan bahwa akses ke mekanisme insentif dikaitkan dengan data kepatuhan yang telah diverifikasi.

5.4. Ekosistem inklusi yang lebih luas

Kesenjangan utama

Kuota tidak beroperasi secara terisolasi dan meskipun kuota dapat berkontribusi pada masuknya seseorang ke dalam angkatan kerja, kuota tidak menjamin inklusi yang bermakna atau kemajuan karier. Di sini, ekosistem yang lebih luas memainkan peran dalam meruntuhkan hambatan bagi partisipasi angkatan kerja dengan disabilitas dan inklusi bermakna mereka di tempat kerja. Aksesibilitas dan inklusi dalam pendidikan, serta perlindungan sosial sepanjang siklus hidup yang komprehensif berdampak pada jalur keterampilan, memastikan penyandang disabilitas dapat memperoleh keterampilan yang dibutuhkan oleh angkatan kerja dan memiliki sumber daya keuangan untuk menutupi biaya tambahan hidup dengan disabilitas.

Kesadaran dan kepekaan sosial membangun keterlibatan pengusaha dalam ketenagakerjaan inklusif. Sementara itu, lingkungan kerja dan ruang publik yang mudah diakses dan inklusif, termasuk akomodasi yang layak, berarti penyandang disabilitas dapat mengakses dan berpartisipasi dalam ketenagakerjaan atas dasar yang setara dengan orang lain. Yang penting, intervensi yang menguntungkan ekosistem juga dapat membantu perusahaan yang berada di bawah ambang batas kuota, seperti UKM, baik secara langsung maupun melalui efek limpahan. Misalnya, mereka dapat memperoleh manfaat dari insentif dan sistem dukungan atau dari sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Mengatasi inklusi disabilitas juga memerlukan pendekatan yang responsif gender dan kesadaran akan hambatan interseksional, mengingat bahwa penyandang disabilitas perempuan menghadapi hambatan tambahan untuk mengakses pendidikan, peluang kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sementara kelompok-kelompok terpinggirkan lainnya menghadapi hambatan tambahan. Memastikan ketersediaan data angkatan kerja, serta data kepatuhan kuota, yang terpilah berdasarkan gender, jenis disabilitas, sektor dan status ketenagakerjaan, mendukung analisis kualitas pekerjaan, retensi dan hasil interseksional.

Di Indonesia, tujuan ketenagakerjaan inklusif disabilitas yang tertanam dalam sistem kuota didukung oleh kerangka hukum dan kelembagaan yang komprehensif, termasuk ketentuan-ketentuan dalam UU No. 8 Tahun 2016, kebijakan pendidikan inklusif, ULD dan program Kembali Bekerja yang dikelola oleh BPJS. Namun, masih ada peluang untuk lebih memperkuat koordinasi dan keterkaitan operasional antara sistem pendidikan dan pelatihan, layanan ketenagakerjaan, perlindungan sosial serta aksesibilitas dan akomodasi tempat kerja. Peningkatan koneksi-koneksi ini akan mendukung transisi yang lebih lancar dari sekolah ke dunia kerja dan dari rehabilitasi kembali ke dunia kerja, serta meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan implementasi kuota secara keseluruhan.

Langkah selanjutnya yang dapat diambil

Reformasi ekosistem memerlukan koordinasi lintas kementerian yang melampaui tata kelola ketenagakerjaan, melibatkan para aktor yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, infrastruktur atau perlindungan sosial di antara lainnya. Entitas-entitas yang mungkin memimpin meliputi BPJS, Kementerian Pendidikan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Sosial atau Kementerian-kementerian Pekerjaan Umum dan Transportasi, sementara kesesuaian strategis dalam kerangka perencanaan pembangunan nasional harus didukung oleh Bappenas. Selain itu, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota memainkan peran sentral dalam aksesibilitas, penyelenggaraan pendidikan dan penyediaan layanan lokal. Organisasi pengusaha, serikat pekerja dan OPD merupakan mitra penting dalam menyelaraskan pengembangan keterampilan, aksesibilitas dan praktik tempat kerja yang inklusif. Komisi Nasional Disabilitas (KND), dalam kapasitasnya sebagai penasihat dan pemantau, dapat memanfaatkan peran konvening-nya untuk mempromosikan koherensi lintas sektor dan keselarasan dengan CRPD. Pilihan-pilihan langkah berikutnya yang mungkin dilakukan meliputi:

16. **Kesadaran publik tentang ketenagakerjaan inklusif dan responsif gender.** Perkuat sensitisasi publik, tentang ketenagakerjaan inklusif dan responsif gender bagi penyandang disabilitas yang berpotensi mengacu pada kampanye peningkatan kesadaran dan keterlibatan pengusaha yang dilakukan di Jepang dan Singapura. Tingkatkan kesadaran pengusaha dan publik tentang bekerja bersama penyandang disabilitas, dengan memperhatikan

hambatan-hambatan spesifik yang dihadapi oleh penyandang disabilitas perempuan, termasuk panduan praktis tentang rekrutmen dan kinerja kerja, bukti produktivitas dan manfaat bisnis, serta contoh praktik baik dari sektor swasta (termasuk akomodasi yang layak dan imbal hasil investasi).

17. **Aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam ketenagakerjaan.** Perkuat penyediaan dan penegakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak secara responsif gender, melalui dukungan pemerintah kepada pengusaha, dan penegakan ketentuan hukum yang ada yang lebih kuat. Di sini, ada kemungkinan untuk mengambil pelajaran dari pengalaman Jepang, Republik Korea dan Singapura, di mana layanan konsultasi pengusaha terstruktur dan mekanisme pendanaan publik mendukung akomodasi tempat kerja dan penyesuaian aksesibilitas.

► 6. Kesimpulan dan opsi untuk langkah selanjutnya

Indonesia telah menetapkan komitmen hukum yang jelas untuk meningkatkan ketenagakerjaan penyandang disabilitas termasuk melalui kewajiban kuota menurut undang-undang dan kerangka berbasis hak. Arsitektur hukum yang mendukung kuota mencerminkan pergeseran penting menuju pengakuan ketenagakerjaan sebagai hak dan bukan sebagai ukuran kesejahteraan, serta secara formal selaras dengan kewajiban Indonesia berdasarkan CRPD serta standar-standar ILO yang relevan, termasuk Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111) dan Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Ketenagakerjaan (Penyandang Cacat), 1983 (No. 159).

Sistem kuota yang efektif menggabungkan kepastian hukum, kapasitas kelembagaan, pemantauan yang kredibel dan tindak lanjut yang mencakup dukungan bagi pengusaha, pekerja dan pencari kerja, dan berada dalam ekosistem inklusivitas dan aksesibilitas yang lebih luas. Keterlibatan berkelanjutan dari organisasi-organisasi pengusaha, serikat pekerja dan OPD sangat penting untuk memastikan sistem kuota berkembang secara progresif untuk meningkatkan inklusivitas yang lebih besar di tempat kerja dan perwujudan hak-hak penyandang disabilitas.

Analisis dalam Bagian 3 dan 4 menunjukkan bahwa kendala-kendala utama terhadap efektivitas dapat diatasi dengan mengerjakan empat bidang yang saling memperkuat satu sama lain: memperkuat koherensi legislatif dan regulasi; memperkuat kapasitas kelembagaan dan layanan; mengkonsolidasikan arsitektur pemantauan dan kepatuhan; dan mengintegrasikan implementasi kuota ke dalam ekosistem layanan sosial dan publik yang lebih luas, dengan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sebagai isu lintas sektoral.

Pilihan-pilihan langkah ke depan yang disajikan dalam Bagian 5 dirangkum di bawah ini dan memberikan daftar konkret tindakan-tindakan yang dapat diimplementasikan yang dapat dimulai untuk memperkuat sistem kuota Indonesia dan mewujudkan fondasi berbasis haknya.

► **Tabel 6.1. Ringkasan pilihan langkah ke depan dan aktor-aktor kunci**

No.	Ringkasan opsi	Lembaga utama yang bertanggung jawab	Lembaga relevan lainnya
1. Koherensi undang-undang dan regulasi			
1.	Mengadopsi peraturan pelaksana terpadu yang mengklarifikasi penghitungan kuota dan siklus pelaporan untuk sektor publik dan swasta.	Kementerian Ketenagakerjaan (sektor swasta); Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (aparatur sipil negara); Badan Pengawas/ Kementerian BUMN	Badan Kepegawaian Negara; Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
2.	Menyelesaikan PP berdasarkan Pasal 54 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menetapkan kerangka insentif terstruktur, termasuk langkah-langkah fasilitasi finansial dan non-finansial (misalnya, pengurangan pajak, subsidi, dukungan konsultasi, mekanisme penghargaan).	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Keuangan; Organisasi pengusaha; Serikat pekerja
3.	Mengembangkan kerangka insentif komplementer untuk aparatur sipil negara dan BUMN yang tidak tercakup oleh peraturan Kementerian Ketenagakerjaan.	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Kementerian BUMN	Badan Kepegawaian Negara
3.	Meninjau dan menyelaraskan peraturan aparatur sipil negara agar sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dan CRPD.	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Badan Kepegawaian Negara; Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

No.	Ringkasan opsi	Lembaga utama yang bertanggung jawab	Lembaga relevan lainnya
5.	Memperkenalkan jalur kepatuhan bertahap, bergerak dari pemberitahuan dan dukungan ke jadwal remediasi yang ditetapkan dan potensi konsekuensi administratif atau berbasis retribusi yang proporsional (jangka panjang).	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Badan Pengawas/Kementerian BUMN; Kementerian Keuangan
2. Lembaga dan sistem dukungan			
6.	Memperkuat layanan konsultasi dan sensitisasi pengusaha, termasuk panduan tentang kepatuhan kuota, praktik rekrutmen dan manajemen yang inklusif, serta penyebaran praktik baik dan platform pembelajaran sejawat.	Kementerian Ketenagakerjaan	Pemerintah Provinsi/ Kabupaten-Kota; Kementerian Sosial
7.	ULD memimpin dalam mendukung pemenuhan kuota, termasuk penguatan mandat, peningkatan kapasitas, dan integrasi dengan platform Siap Kerja, dengan keterkaitan ke program-program Kementerian Sosial.	Kementerian Ketenagakerjaan	Pemerintah subnasional dan kantor ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, ULD
8.	Peran khusus bagi BPJS bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk menyelaraskan program kembali bekerja dengan pemenuhan kuota.	BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Sosial; Lembaga pelatihan; Pengusaha; Kemerintah subnasional
9.	Tanggung jawab tripartit atas implementasi kuota melalui dialog yang dilembagakan melalui LKS Tripartit di tingkat nasional dan subnasional.	Kementerian Ketenagakerjaan	Organisasi pengusaha; Serikat pekerja; OPD; Kementerian terkait; Pemerintah subnasional
10.	Menilai permintaan tenaga kerja dan pasokan keterampilan untuk implementasi kuota.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Pendidikan. Pengusaha; Serikat pekerja; OPD; KND
11.	Mengintegrasikan pendekatan yang responsif gender dan inklusif dalam sistem kuota, selaras dengan Konvensi ILO No. 190 dan standar tempat kerja inklusif.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Kementerian Sosial; Pengusaha; Serikat pekerja; OPD; KND

No.	Ringkasan opsi	Lembaga utama yang bertanggung jawab	Lembaga relevan lainnya
3. Arsitektur kepatuhan dan pemantauan			
12.	Mengklarifikasi dan memformalkan mandat pemantauan untuk sektor swasta, aparatur sipil negara dan BUMN.	Kementerian Ketenagakerjaan (sektor swasta); Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (aparatur sipil negara); Kementerian BUMN	Badan Kepegawaian Negara; Kantor ketenagakerjaan provinsi/kabupaten-kota
13.	Lebih lanjut mengintegrasikan kepatuhan kuota disabilitas ke dalam mandat pengawasan ketenagakerjaan melalui alat, daftar periksa dan pelatihan.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kantor ketenagakerjaan provinsi/kabupaten-kota
14.	Memperkuat pelaporan WLKP dengan data yang terstandarisasi dan terpilah berdasarkan disabilitas serta interoperabilitas dengan sistem administratif yang relevan.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Sosial; BPJS Ketenagakerjaan; Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Badan Kepegawaian Negara; Kementerian BUMN; Kemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
15.	Menetapkan kerangka kepatuhan dan remediasi formal yang menghubungkan pelaporan, penegakan, dan kelayakan insentif.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Badan Kepegawaian Negara; Kementerian BUMN; Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
4. Ekosistem inklusi yang lebih luas			
16.	Memperkuat kesadaran publik tentang ketenagakerjaan inklusif dan responsif gender bagi penyandang disabilitas.	Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Komunikasi dan Digital; Kementerian Sosial; Organisasi pengusaha; Serikat pekerja; OPD; KND; Kemerintah subnasional
15.	Memperkuat penyediaan dan penegakan mengenai aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam ketenagakerjaan.	Kementerian Ketenagakerjaan; Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Kementerian Sosial; KND; Pemerintah subnasional; Pengusaha; Serikat pekerja; OPD

► Referensi

- Accenture.** 2018. *Companies Leading in Disability Inclusion Have Outperformed Peers*. Tersedia di: <https://newsroom.accenture.com/news/companies-leading-in-disability-inclusion-have-outperformed-peers-accenture-research-finds.htm>
- APO (Asian Productivity Organization).** 2025. *Enhancing Disability-Inclusive Employment Policies in Asia: Challenges, Good Practices, and Policy Recommendations*. Tersedia di: https://www.apo-tokyo.org/wp-content/uploads/2025/05/Enhancing-Disability-Inclusive-Employment-Policies-in-Asia_PUB.pdf
- Ayuningtyas, D., Rachmawati, R., Larasanti, A., Margaretha, C., Sahfira, U.H., dan Ayuni, Q.** 2022. "The law on persons with disabilities: How far have we gone? Case study in Indonesia". *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 25(1). Tersedia di: <https://www.abacademies.org/articles/the-law-on-persons-with-disabilities-how-far-have-we-gone-case-study-in-indonesia-13877.html>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities.** 2022. *Concluding observations on the initial report of Indonesia*. CRPD/C/IDN/CO/1. Tersedia di: <https://digitallibrary.un.org/record/3990365>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities.** 2016. *General Comment No. 8 on the right to work and employment (Article 27)*. CRPD/C/GC/8.
- CRPD Committee.** 2018. *Concluding Observations in Relation to the Initial Report of the Philippines*. CRPD/C/PHL/CO/1. Tersedia di: <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/crpdcpnlco1-concluding-observations-relation-initial-report>
- CRPD Committee.** 2022. *Concluding Observations on the Initial Report of Singapore*. CRPD/C/SGP/CO/1. Tersedia di: <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/crpdcsngpco1-concluding-observations-initial-report-singapore>
- Duryea, S., Martinez, C., dan Smith, R.** 2024. *Disability Employment Quotas: Effects of Laws and Nudges*. IDB Working Paper. Tersedia di: <https://publications.iadb.org/en/disability-employment-quotas-effects-laws-and-nudges>
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education.** 2018. *Evidence of the Link Between Inclusive Education and Social Inclusion: A Review of the Literature*. (S. Symeonidou, ed.). Odense, Denmark. Tersedia di: https://www.european-agency.org/sites/default/files/Evidence%20%E2%80%93%20Review%20of%20the%20Literature_0.pdf
- GBDN (Global Business and Disability Network).** 2023. *Businesses Leading the Way on Disability Inclusion: A Compilation of Good Corporate Practices*. ILO. Tersedia di: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_907148/lang-en/index.htm
- GPA.** 2017. *Hiring Disabled Workers in China: Incentives and Challenges*. Globalization Partners Asia. Tersedia di: <https://gpa.net/blogs/latest-news/hiring-disabled-workers-in-china-incentives-and-challenges>
- Hao, Y., dan Li, P.** 2020. "Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14). Tersedia di: <https://doi.org/10.3390/ijerph17144976>
- Humanity & Inclusion (HI).** 2021. *For a More Integrated Recruitment of People with Disabilities: Global Framework, Issues and Practices*. Tersedia di: https://www.hi.org/sn_uploads/document/2021_HI_Study-recruitment-people-with-disabilities_EN.pdf
- Humanity & Inclusion (HI).** 2017. *Employment Policies for Persons with Disabilities: Comparative Study in Thirteen Countries*. Tersedia di: https://www.hi.org/sn_uploads/Employment-and-Disability_13-Countries-Synthesis_EN.pdf
- Howells, I.** 2026. *Technical Report on Fair Recruitment of Migrant Workers with Disabilities*. Jenewa: ILO. Tersedia di: <https://doi.org/10.54394/BUNS0985>

- ILO (International Labour Organization).** 2025. *Advancing Disability Inclusion: How the ILO is Promoting Equal Opportunities and Participation for Persons with Disabilities through Development Cooperation Projects (2019–2024)*. I-eval Insights from Evidence, No. 3. Tersedia di: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/Insight%20paper_June%202025_web-.pdf
- ILO.** 2019. *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*. Vol. 1 <https://www.ilo.org/publications/promoting-employment-opportunities-people-disabilities-quota-schemes-vol-1-1> dan Vol. 2 <https://www.ilo.org/publications/promoting-employment-opportunities-people-disabilities-quota-schemes-vol-2-1>
- ILO.** 2015. *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014–17: A Twin-Track Approach of Mainstreaming and Disability-Specific Actions*. Tersedia di: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_60_engl.pdf
- ILO.** 2014. *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines*. Tersedia di: <https://www.ilo.org/publications/achieving-equal-employment-opportunities-people-disabilities-through>
- ILO.** 2007. *EmployAbility: A Resource Guide on Disability for Employers in Asia and the Pacific*. Tersedia di: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_98_en.pdf
- IOE (International Organisation of Employers).** 2024. *Japan: Amendments to the Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities entered into force*. Tersedia di: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-may-2024/news/article/japan-amendments-to-the-act-for-eliminating-discrimination-against-persons-with-disabilities-entered-into-force>
- IMPACTxAsia.** 2018. *Increasing Employment of People with Disabilities in Asia: Beyond Employment Legislation and Quotas*. IMPACTxAsia Blog Series (29 November 2018). Tersedia di: <https://communitybusiness.org/latest-news-publications/increasing-employment-people-disabilities-asia-beyond-employment>
- Inland Revenue Board of Malaysia.** 2019. *Public Ruling No. 3/2019: Business Expenses in Respect of Disabled Persons*. Putrajaya: Inland Revenue Board Malaysia. Tersedia di: http://lampiran1.hasil.gov.my/pdf/pdfam/PR_03_2019.pdf
- JEED.** t.t. *Levy and Grant System for Employing Persons with Disabilities*. Tersedia di: https://www.jeed.go.jp/english/disability/levy_and_grant_system.html (diakses 12 April 2026)
- Jurado-Caraballo, A., dan Quintana-Garcia, C.** 2025. "Disability inclusion in workplaces, firm performance, and reputation". *European Management Journal*, 43(5), Oktober 2025. Tersedia di: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237324000951>
- KEAD (Korean Employment Agency for Persons with Disabilities).** t.t. *Employment Incentives/Levy*. Tersedia di: <https://www.kead.or.kr/en/dsempictly/cntntsPage.do?menuId=MENU1388> (diakses 12 April 2026)
- Kreko, J., dan Telegdy, A.** 2025. "The Effects of a Disability Employment Quota when Compliance is Cheaper than Defiance". *Economica*, 92(366). Tersedia di: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ecca.12568>
- Li, M., Wong, Y., dan Yue, Y.** 2025. "From welfare enterprises to broad tax incentives: Effects of employment policy changes on disabled in China". *China Economic Review*, Vol. 93, Oktober 2025. Tersedia di: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1043951X25001099>
- Manalu, B. S., dan Hadi, S.** 2025. "Legal Protection for Workers with Disabilities in the Workplace to Ensure Equality and Welfare in Indonesia". *Awang Long Law Review*, 8(1), 152-162. Tersedia di: <https://doi.org/10.56301/awl.v8i1.1855>
- Matsumoto, K.** 2025. *Current Situation of Disability Employment: Expanding Scope of Firms Subject to the Quota*. Tersedia di: https://www.rieti.go.jp/en/columns/a01_0801.html
- Nugraeni, U., dan Prianto, B.S.** 2023. "Analysis of the Implementation of Indonesian Supertax Deduction Incentive for Apprenticeship and Training Programs". *Interdisciplinary Social Studies*, 2(8): 2249–2267. Tersedia di: <https://doi.org/10.31893/multirev.2025109>
- Payani, Ni Luh Bayu Purwa Eka.** 2022. "Indonesia's Disability Policy: An Overview of the Quota System in Civil Servant Recruitment". *Waseda University Journal of the Graduate School of Asia-Pacific Studies*, No. 43. Tersedia di: <https://share.google/fpMmlbU54haGPYbqc>

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development).** 2022. *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. Tersedia di: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/disability-work-and-inclusion_db6df91a/1eaa5e9c-en.pdf
- OECD.** 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing. Tersedia di: <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>
- PLAN International.** 2013. *Include Us! A Study of Disability among Sponsored Children*. Tersedia di: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/Plan_Include_Us%21_Report_2013_En.pdf
- Resources from Disability:IN.** t.t. Tersedia di: <https://disabilityin.org/>
- SG Enable.** t.t. *Employ: Enabling Employment Credit & Inclusive Business Programme*. Tersedia di: <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/hiring-employment/employers/employ>. Terakhir diperiksa 21/05/2026
- Stoevska, V.** 2022. "New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities". *ILOSTAT Blog*, 13 Juni 2022. Tersedia di: <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- Suberei, A. et al.** 2025. "Advancing Equality: A Comparative Analysis of Employment Rights for Disabled Individuals in Malaysia and Japan". *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 8(12): 3753–3760. Tersedia di: <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/advancing-equality-a-comparative-analysis-of-employment-rights-for-disabled-individuals-in-malaysia-and-japan/>
- Szerman, C.** 2022. *The Labor Market Effects of Disability Hiring Quotas*. Tersedia di: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4267622
- Theirworld.** 2018. *Left Behind: How Children with Disabilities Are Missing Out on Education*. London: Theirworld. Tersedia di: <https://theirworld.org/resources-3/left-behind-from-the-start-how-governments-and-donors-are-failing-children-with-disabilities-in-their-early-years/>
- UNDP (United Nations Development Programme).** 2022. *Promoting an Inclusive Workplace for Persons with Disabilities in Thailand*. Tersedia di: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/PWD%20inclusion%20study.pdf>
- UNESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific).** 2023. *Catalysts of Change: Disability Inclusion in Business in Asia and the Pacific*. Tersedia di: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/DAG2023.pdf>
- UNESCAP.** 2018. *Inequality of Opportunity in Asia and the Pacific: Decent Work*. Tersedia di: <https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/32c7ca55-3252-4dea-8cd6-ec8f991f5137/content>
- UNESCAP.** 2020. *Employment of Persons with Disabilities in Asia and the Pacific: Trends, Strategies and Policy Recommendations*. Policy Paper No. 2020/13. Tersedia di: https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/Paper_%28Employment_of_Persons_with_Disabilities%29_final.pdf
- UNESCAP.** 2021. *Disability at a Glance 2021: The Shaping of Disability-Inclusive Employment in Asia and the Pacific*. Tersedia di: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/DAG2021-Final.pdf>
- UNESCO.** 2026. *Global Education Monitoring Report 2026: Access and Equity, Countdown to 2030*. Tersedia di: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000397618>
- UNICEF.** 2023. *Discussion Paper: Key Issues for Children with Disabilities in Indonesia*. Tersedia di: <https://www.unicef.org/indonesia/social-policy/publication/key-issues-children-with-disabilities>
- USCBC (US China Business Council).** 2017. *Disability Security Changes Could Be Costly*. Tersedia di: <https://www.uschina.org/articles/disability-employment-security-changes-could-be-costly/>

► Bibliografi referensi hukum berdasarkan negara

Instrumen hukum internasional

Perserikatan Bangsa-Bangsa

- Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), 2006

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

- Konvensi Pengupahan yang Sama, 1951 (No. 100)
- Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)
- Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Ketenagakerjaan (Penyandang Cacat), 1983 (No. 159)
- Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190)

Referensi Hukum Nasional

Tiongkok

- Undang-Undang Perlindungan Penyandang Disabilitas Tahun 2008
- Peraturan tentang Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Tahun 2007

Indonesia

Undang-undang pokok

- Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang No. 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

Peraturan Pemerintah (PP)

- PP No. 52 Tahun 2019 tentang Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas
- PP No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- PP No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden (Perpres)

- Perpres No. 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan terhadap Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- Perpres No. 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas

Peraturan Menteri

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bagi Penyandang Disabilitas
- PermenPANRB No. 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

Instrumen kebijakan

- Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur/Walikota terkait inklusi disabilitas (berbagai yurisdiksi)
- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN)
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029
- Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (RAN PD)

Jepang

- Undang-Undang tentang Promosi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Tahun 1960 (beserta perubahannya)
- Undang-Undang tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas Tahun 2016
- Undang-Undang tentang Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan Tahun 1999

Republik Korea

- Undang-Undang tentang Promosi Ketenagakerjaan dan Rehabilitasi Vokasional Penyandang Disabilitas Tahun 1999 (beserta perubahannya)
- Undang-Undang tentang Larangan Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas dan Penyelesaian atas Pelanggaran Hak Mereka Tahun 2007
- Undang-Undang tentang Pembentukan dan Pengoperasian Dewan Ekonomi, Sosial dan Ketenagakerjaan Tahun 2018

Malaysia

- Akta Orang Kurang Upaya (Persons with Disabilities Act) Tahun 2008
- Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 16 Tahun 2010

Filipina

- Magna Carta for Persons with Disabilities, Republic Act No. 7277 (1992)
- Amendments to the Magna Carta for Persons with Disabilities, Republic Act No. 10524 (2013)
- Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 10524

Singapura

- Enabling Masterplan for Disability Inclusion 2022–2030
- Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices

Tailan

- Undang-Undang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas, B.E. 2550 (2007) (beserta perubahannya)
- Peraturan Menteri B.E. 2554 (2011) yang diterbitkan berdasarkan Undang-Undang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

► Daftar narasumber wawancara

(wawancara dilaksanakan pada Kuartal ke-1 di 2026)

ID	Jenis	Organisasi	Narasumber	Jenis kelamin	Keterangan
Tiongkok					
1	Organisasi masyarakat	Federasi Penyandang Disabilitas Tiongkok (CDPF); Federasi Penyandang Disabilitas Hangzhou (DPF)	Li Weijun	P	Direktur Departemen Ketenagakerjaan
2	Perusahaan sosial	Easy Inclusion	Haibin Zhou	L	
Indonesia					
3	Pemerintah	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)	Nur Hygiawati Rahayu	P	Direktur Ketenagakerjaan
			Mariska Yasrie	P	Perencana Muda Senior, Direktorat Ketenagakerjaan
			Muhammad Eka Kusuma	L	Perencana Muda Senior, Direktorat Ketenagakerjaan
4	Pemerintah	Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)	Anwar Sanusi	L	Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
			Anggun Sintana	P	Direktur Penempatan Tenaga Kerja bagi Kelompok Rentan
6	Organisasi pengusaha	Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)	Myra Hanartani	P	Head of Manpower Commiitte on Regulations and Institutional Cooperation
7	Pemerintah	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)	Dwi Rahayuningsih	P	Koordinator, Tim Inklusivitas
8	Pemerintah	Komisi Nasional Disabilitas (KND)	Dante Rigmalia	P	Chairman of the National Commission of Disabilities
			Try Manulang	P	

ID	Jenis	Organisasi	Narasumber	Jenis kelamin	Keterangan
9	Serikat pekerja	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI)	Carlos	L	Chairman of the Central Executive Board of FSB Nikeuba (Federation of Trade Unions in Commerce, Informatics, Finance, Banking and Various Industries)
		K-Saburmusi	Djoko Wahyudi	L	
10	Organisasi masyarakat	Sasana Inklusi dan Gerakan Advokasi Difabel (SIGAB)	Joni Yulianto	L	Executive Director
Jepang					
11	Organisasi pengusaha	Federasi Bisnis Jepang (KEIDANREN / 日本経済団体連合会)	Tidak tersedia – jawaban tertulis tanpa atribusi nama		
12	Pakar	Universitas Hosei (法政大学)	Ryuhei Sano	L	
13	Pakar	Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Jenewa	Yuta Momose	L	Pejabat Teknis
Republik Korea					
14	Organisasi pengusaha	Federasi Pengusaha Korea (Korea Employers Federation/KEF / 한국경영자총협회)	Yeonjoo Sohn	P	Spesialis Senior
15	Pakar		Yonghyeon Nam	L	Spesialis Senior, Tim Urusan Internasional
Malaysia					
16	Pemerintah	Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)	Md Yazit Bin Hashim	L	01/04/2026
Filipina					
17	Organisasi penyandang disabilitas	WOW LEAP	Carmen Zubiaga	P	
18	Organisasi masyarakat	Project Inclusion	Grant Javier; Kevin Hombrebueno	L	
19	ILO	ILO Filipina	Steph; Cocoy	P	

ID	Jenis	Organisasi	Narasumber	Jenis kelamin	Keterangan
Singapura					
20	Otonom (dibentuk oleh Kementerian Pembangunan Sosial dan Keluarga)	SG Enable	Eelin Ong	P	Lembaga utama untuk dukungan ketenagakerjaan penyandang disabilitas
21	Organisasi pengusaha	Singapore Business Disability Network (SBNOD)	Alasdair Ong; Hua-Han Ong; Alister Ong	L	
Tailan					
22	Pemerintah	Kementerian Pembangunan Sosial dan Keamanan Manusia (MSDHS / กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์)			Departemen Pemberdayaan Penyandang Disabilitas (DEP / กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ)
23	Organisasi pengusaha	Konfederasi Pengusaha Tailan (Employers' Confederation of Thailand/ECOT / สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย)	Kornchai Kaewmahawongse	M	
			Ukrish Kanchanaketu	L	
			Bavornsak Klaharn	L	
24	Government	Kementerian Pembangunan Sosial dan Keamanan Manusia (MSDHS)		4P	Seksi Kerja Sama Internasional, Divisi Strategi dan Rencana, DEP
25	Serikat pekerja	Konfederasi Hubungan Industrial Pekerja Badan Usaha Milik Negara (SERC), Tailan	Manop Kuerat		Sekretaris Jenderal
26	Organisasi pengusaha	Thailand Business Disability Network Steps	Max Simpson;	M	
			Namnam Fuwongcharoeon	F	
Global and regional stakeholders					
27	Pakar	Mantan Pejabat ILO	Barbara Murray	F	

Kantor ILO untuk Indonesia and Timor-Leste

Menara Thamrin Lantai 22,
Jl. M.H Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250, Indonesia

Email: jakarta@ilo.org

Telp: +6221 3913112

Fax: +62 21 3983 8959

ISBN: 9789220436752