Jurnal Tana Mana
Vol. 7 No. 3, Desember 2026
https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/

Harmonisasi Perda Kota Makassar tentang Penyandang Disabilitas dengan Hukum Nasional mengenai Kuota Kerja Sektor Swasta

Mohammad Arif[1*], Syafruddin Muhtamar[1], Dwi Febriani[1]
[1]*Universitas Muslim Indonesia, Indonesia*

moh.arif.fh@umi.ac.id[1*]

ARTICLE INFO
Received
September 12, 2026
Revised
Oktober 02, 2026
Accepted
November 23, 2026.

Abstrak

Tujuan: Artikel ini menganalisis harmonisasi yuridis Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, khususnya kuota kerja penyandang disabilitas pada sektor swasta. Metode: Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer dianalisis bersama literatur ilmiah dan dokumen kebijakan resmi. Temuan: Pasal 19 ayat (2) Perda Makassar memuat rumusan yang lebih sempit dan kurang presisi dibandingkan Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 8 Tahun 2016 dan Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026. Ketentuan daerah mengaitkan kewajiban dengan ambang jumlah pekerja dan penggunaan teknologi tinggi serta menetapkan minimal satu pekerja, sedangkan hukum nasional mewajibkan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerja. UU ketenagakerjaan terbaru tetap mempertahankan kuota tersebut sekaligus menata ulang kelembagaan pengawasan. Kontribusi: Artikel menawarkan model harmonisasi lima pilar, yaitu penyelarasan kuota, rekrutmen aksesibel dan akomodasi yang layak, penguatan ULD, koordinasi pemeriksaan dan rujukan, serta insentif dengan pemantauan transparan. Model ini membedakan ketidakpatuhan kuota dari kegagalan memberikan pelindungan individual. Analisis juga menegaskan bahwa fungsi layanan ULD harus dibedakan dari kewenangan pemeriksaan formal pengawas ketenagakerjaan. Temuan ini menjadi dasar rekomendasi perubahan norma daerah dan tata kelola lintas lembaga.

Kata kunci: Penyandang disabilitas; Kuota kerja; Harmonisasi hukum; Akomodasi yang layak; Peraturan daerah

Diterbitkan oleh Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar
ISSN 2622-5212
Website https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/
Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan merupakan hak konstitusional dan hak asasi manusia, bukan sekadar kesempatan ekonomi yang dapat diberikan atau ditolak berdasarkan diskresi pemberi kerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi penyandang disabilitas, jaminan tersebut harus dibaca bersama komitmen internasional dalam Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), khususnya Pasal 27 tentang pekerjaan dan ketenagakerjaan, yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU Nomor 19 Tahun 2011. Pendekatan berbasis hak mengharuskan lembaga publik menghilangkan hambatan hukum,

kelembagaan, fisik, dan sikap yang menghalangi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam pasar kerja terbuka secara setara.

UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menerjemahkan komitmen tersebut menjadi kewajiban nasional yang dapat ditegakkan. Undang-undang ini mengakui hak bekerja, mewajibkan kesempatan yang setara dalam rekrutmen dan penempatan, melindungi pekerja dari diskriminasi, serta memperkenalkan kebijakan afirmatif. Pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerjanya. Kuota tersebut merupakan batas minimum yang ditentukan undang-undang, bukan sasaran sukarela tanggung jawab sosial perusahaan. Kebijakan kuota dimaksudkan untuk mengoreksi eksklusi struktural dan mewujudkan kesetaraan substantif, sekaligus melengkapi kewajiban lain seperti rekrutmen aksesibel, akomodasi yang layak, pelatihan, pengembangan karier, dan perlakuan setara. Literatur hukum Indonesia berulang kali menunjukkan adanya jarak antara pengakuan normatif yang kuat dan pengaturan operasional yang diperlukan untuk mengubah pengakuan tersebut menjadi kesempatan kerja (Fikri et al., 2023; Arliman et al., 2024; Nazifah et al., 2021; Warsono & Mashari, 2021).

Pada tingkat daerah, Pemerintah Kota Makassar telah membentuk Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Perda ini lahir sebelum UU Nomor 8 Tahun 2016 dan mencerminkan fase awal kebijakan disabilitas. Pasal 19 ayat (2) mengaitkan kewajiban ketenagakerjaan sektor swasta dengan perusahaan yang memiliki sekurang-kurangnya 100 pekerja dan menggunakan teknologi tinggi, serta merumuskan jumlah minimum sekurang-kurangnya satu pekerja penyandang disabilitas. Rumusan tersebut berbeda secara material dari ketentuan nasional yang lahir kemudian. Perda tidak menyatakan kewajiban dalam bentuk persentase dari jumlah pekerja dan cakupan yang dirumuskan lebih sempit dibandingkan kategori perusahaan yang dicakup peraturan nasional. Sebagai contoh, bagi perusahaan dengan 500 pekerja, satu pekerja hanya setara dengan 0,2%, sedangkan standar minimum nasional adalah 1%. Rumusan daerah tersebut berpotensi merendahkan standar kewajiban yang berlaku dan menimbulkan ketidakpastian bagi perusahaan, pekerja, serta pejabat pemerintah daerah.

Kerangka ketenagakerjaan nasional juga mengalami perubahan. UU Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan rezim Cipta Kerja dan mengubah sejumlah ketentuan ketenagakerjaan. Setelah itu, pengesahan UU Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan mengharuskan analisis hukum tidak berhenti pada perbandingan statis antara Perda tahun 2013 dan undang-undang tahun 2023. UU Nomor 27 Tahun 2026 menata ulang kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, mencabut UU Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan tertentu dalam UU Cipta Kerja, serta mempertahankan peraturan pelaksanaan dari undang-undang sebelumnya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Hal yang paling penting, Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026 tetap mewajibkan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerjanya. Pasal 105 ayat (1) secara terpisah menetapkan kuota 2% bagi pemerintah pusat dan daerah, BUMN, serta BUMD. Dengan demikian, standar 1% bagi sektor swasta tidak dihapus oleh undang-undang ketenagakerjaan terbaru. UU tahun 2026 tersebut juga mengubah konteks kelembagaan penegakan hukum. Pasal 257 dan Pasal 258 menentukan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas yang kompeten dan independen, ditetapkan oleh Menteri, melalui unit kerja tersendiri pada Kementerian yang berkedudukan di pusat dan daerah. Pasal 302 dan Pasal 303 mengatur masa transisi bagi pengawas yang sebelumnya berada pada unit pemerintah provinsi serta pengalihannya menjadi aparatur sipil negara pada Kementerian dalam jangka waktu dua tahun. Pengaturan tersebut berarti kebijakan pemerintah kota tidak dapat begitu saja memberikan kewenangan pemeriksaan atau penegakan hukum formal kepada unit layanan di tingkat kota. Pemerintah kota tetap dapat menjalankan fungsi yang sah dalam perencanaan, pelayanan, informasi, fasilitasi, dan

koordinasi, sedangkan pemeriksaan formal dilakukan oleh pengawas yang ditetapkan menurut kerangka nasional.

Dua peraturan pelaksanaan penting bagi model kebijakan yang diusulkan. PP Nomor 60 Tahun 2020 mewajibkan pemerintah daerah membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. ULD menyediakan layanan dan dukungan bagi pencari kerja maupun pemberi kerja, termasuk informasi, pelatihan, dan fasilitasi penempatan. PP Nomor 31 Tahun 2026 tentang Konsesi bagi Penyandang Disabilitas dan Insentif bagi Perusahaan memberikan kerangka insentif yang lebih terperinci. Pasal 25 sampai dengan Pasal 27 mengakui insentif bagi perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas atau memberikan konsesi, dengan bentuk seperti apresiasi, promosi dan publikasi, kemudahan perizinan, serta bantuan fasilitas kerja yang mudah diakses. Peraturan tersebut juga mengatur pengusulan, seleksi, verifikasi, validasi, aturan pelaksanaan daerah, pendanaan, dan evaluasi. Instrumen ini menjadi dasar bagi pendekatan daerah yang terkoordinasi, tetapi belum dengan sendirinya memperbaiki rumusan Perda Makassar yang telah usang.

Penelitian terdahulu telah membahas hak bekerja, tindakan afirmatif, akomodasi yang layak, sistem kuota, dan praktik perbandingan. Kajian di Indonesia membahas dasar konstitusional hak bekerja penyandang disabilitas, rezim Cipta Kerja, kuota sektor publik, tanggung jawab pemberi kerja, dan reformasi kebijakan daerah (Dahlan & Anggoro, 2021; Taniady et al., 2021; Puspitasari & Laksmono, 2021; Fikri et al., 2023; Dirkareshza et al., 2024; Agustin & Gunadi, 2025). Penelitian Arif et al. tahun 2025 mengkaji implementasi Perda Makassar melalui pendekatan sosio-legal. Kajian komparatif juga menilai desain kuota dan dukungan pemberi kerja di Indonesia, Singapura, Jerman, Jepang, dan negara lain (Lumban Raja & Herlambang, 2025; Alfarisi & Damayanti, 2026; Arpangi et al., 2025; Jeon & Lee, 2026; Ginting & Abduh, 2026; Septiyadi, 2026; Howells & Rei, 2026). Namun, hubungan antara Pasal 19 ayat (2) Perda Makassar Nomor 6 Tahun 2013, kuota nasional 1% yang tetap berlaku, undang-undang ketenagakerjaan baru tahun 2026, dan kerangka insentif tahun 2026 masih memerlukan analisis doktrinal yang terkonsolidasi dan mutakhir.

Artikel ini menjawab dua pertanyaan. Pertama, sejauh mana Perda Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 telah harmonis dengan kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, termasuk rezim Cipta Kerja dan UU Nomor 27 Tahun 2026, terkait kuota 1% bagi sektor swasta? Kedua, apa implikasi hukum dari disharmonisasi tersebut dan model regulasi serta kelembagaan apa yang dapat menjamin kepastian hukum dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada sektor swasta di Kota Makassar? Artikel mempertahankan fokus normatif dan dua rumusan masalah dalam proposal penelitian, tetapi memperbarui bahan hukum dengan memasukkan peraturan yang diundangkan pada tahun 2026. Kontribusi artikel berupa model lima pilar yang menghubungkan harmonisasi kuota, akomodasi yang layak, layanan ULD, pengawasan ketenagakerjaan yang sah, serta insentif dengan pemantauan yang transparan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif atau doktrinal. Objek kajian adalah isi, hierarki, hubungan, dan konsekuensi hukum dari norma tertulis yang mengatur pemenuhan hak bekerja penyandang disabilitas pada sektor swasta di Kota Makassar. Penelitian tidak mengukur persentase aktual pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan tertentu dan tidak menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, maupun partisipan manusia. Oleh karena itu, temuan penelitian merupakan kesimpulan hukum yang ditarik dari bahan hukum primer dan sekunder, bukan klaim empiris mengenai tingkat kepatuhan perusahaan di Kota Makassar.

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi dan membandingkan ketentuan dalam UUD NRI Tahun 1945, UU Nomor 19 Tahun 2011 yang mengesahkan CRPD, UU Nomor 8 Tahun 2016, UU Nomor 6 Tahun 2023, UU Nomor 27 Tahun 2026, PP Nomor 60 Tahun 2020, PP Nomor 31 Tahun 2026, dan Perda Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013. Analisis juga memperhatikan status resmi dan bahan penjelasan yang tersedia dalam sistem informasi hukum pemerintah. Pendekatan konseptual digunakan untuk menafsirkan kewajiban negara, kesetaraan substantif, tindakan afirmatif, akomodasi yang layak, kepastian hukum, otonomi daerah, serta pembedaan antara pelayanan dan penegakan hukum. Bahan hukum primer diperlakukan sebagai sumber otoritatif untuk menentukan isi kewajiban hukum. Bahan hukum sekunder terdiri atas artikel jurnal ilmiah dan penelitian kelembagaan mengenai pekerjaan penyandang disabilitas, sistem kuota, akomodasi yang layak, insentif pemberi kerja, dan pengawasan ketenagakerjaan. Tinjauan pustaka mengutamakan publikasi mutakhir serta memasukkan penelitian komparatif apabila relevan untuk menjelaskan desain kuota dan mekanisme dukungan. Studi ILO tahun 2026 digunakan sebagai sumber perbandingan kelembagaan, bukan sebagai pengganti peraturan perundang-undangan Indonesia. Bahan hukum dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan pemeriksaan dokumen, kemudian disusun dalam matriks berdasarkan subjek yang diatur, pemegang kewajiban, persentase atau ambang, lembaga pelaksana, mekanisme pemantauan, dan konsekuensi hukum.

Analisis dilakukan melalui lima langkah. Pertama, norma yang relevan diidentifikasi dan diklasifikasikan berdasarkan tingkat peraturan serta materi muatannya. Kedua, cakupan dan isi ketentuan kuota daerah dibandingkan dengan standar minimum dalam undang-undang nasional. Ketiga, perubahan hukum tahun 2026 ditafsirkan secara sistematis, termasuk keberlakuan peraturan pelaksanaan terdahulu sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru dan masa transisi pengawasan ketenagakerjaan. Keempat, hubungan antarnorma dikualifikasikan sebagai pertentangan langsung, pengaturan yang kurang inklusif, ketidaklengkapan norma, atau kebutuhan pengaturan teknis. Kelima, model preskriptif dirumuskan melalui penalaran deduktif dengan menghubungkan standar hukum yang lebih tinggi dengan kerangka daerah yang dapat dilaksanakan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain normatif. Penelitian tidak dapat memastikan apakah perusahaan tertentu saat ini telah memenuhi kuota 1%, apakah ULD Makassar telah memiliki sumber daya yang memadai, atau apakah insentif telah diberikan kepada perusahaan yang memenuhi syarat. Pertanyaan tersebut memerlukan data administrasi dan penelitian lapangan. Status operasional dan keanggotaan terkini lembaga konsultatif daerah juga perlu dikonfirmasi melalui keputusan pemerintah kota terbaru sebelum model kebijakan diterapkan. Keterbatasan ini tidak menghalangi penilaian atas standar hukum, tetapi membatasi perbedaan antara kesimpulan normatif dalam artikel ini dan pertanyaan yang memerlukan verifikasi empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka hukum terkini mengenai pekerjaan penyandang disabilitas

Kerangka hukum yang berlaku bersifat kumulatif. Konstitusi menetapkan hak umum atas pekerjaan dan perlakuan yang adil. CRPD yang diratifikasi melalui UU Nomor 19 Tahun 2011 mewajibkan akses yang setara terhadap pekerjaan dan perlindungan dari diskriminasi. UU Nomor 8 Tahun 2016 menyediakan kerangka khusus hak penyandang disabilitas, termasuk kuota 1% sektor swasta dan kewajiban dukungan terkait pekerjaan. UU Nomor 6 Tahun 2023 membentuk rezim Cipta Kerja dalam pengaturan ketenagakerjaan, sedangkan UU Nomor 27 Tahun 2026 kemudian menata ulang undang-undang ketenagakerjaan. PP Nomor 60 Tahun 2020 mengatur ULD dan PP Nomor 31 Tahun 2026 mengatur konsesi serta insentif. Perda Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 merupakan instrumen daerah yang harus dibaca selaras dengan ketentuan nasional yang lahir kemudian.

Hierarki peraturan tidak berarti setiap ketentuan daerah otomatis tidak berlaku ketika undang-undang nasional diterbitkan setelahnya. Pertanyaan hukumnya adalah apakah norma daerah dapat ditafsirkan secara konsisten dengan ketentuan yang lebih tinggi, apakah norma tersebut menciptakan standar perlindungan yang lebih rendah, dan apakah materi muatannya masih berada dalam kewenangan daerah. Perda dapat mengatur layanan lokal dan memberikan perlindungan tambahan. Namun, Perda tidak dapat mempersempit kewajiban ketenagakerjaan nasional atau menimbulkan kesan bahwa kewajiban undang-undang hanya berlaku bagi kelompok pemberi kerja yang lebih kecil. Karena itu, metode yang tepat adalah mengidentifikasi konflik atau kekosongan secara spesifik dan merekomendasikan perubahan yang proporsional, bukan menyatakan seluruh Perda tidak berlaku.

Harmonisasi vertikal kuota sektor swasta

Pasal 19 ayat (2) Perda Makassar Nomor 6 Tahun 2013 dan Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 8 Tahun 2016 menggunakan teknik perumusan norma yang berbeda. Ketentuan daerah mengaitkan kewajiban dengan perusahaan yang memiliki sekurang-kurangnya 100 pekerja dan menggunakan teknologi tinggi, serta menetapkan jumlah minimum satu pekerja penyandang disabilitas. Ketentuan nasional berlaku bagi perusahaan swasta dan menetapkan minimum 1% dari jumlah pekerja. Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026 kembali menegaskan kewajiban 1% bagi perusahaan. Dengan demikian, persentase nasional tetap menjadi standar minimum yang mengikat setelah undang-undang ketenagakerjaan terbaru berlaku.

Perbedaannya bukan hanya masalah redaksional, melainkan menyangkut cakupan pemberi kerja dan ukuran kepatuhan. Pertama, rumusan lokal tampak mengecualikan perusahaan yang memiliki pekerja di bawah 100 orang dan perusahaan yang tidak menggunakan teknologi tinggi, sedangkan undang-undang nasional tidak menyebut kedua syarat tersebut. Kedua, jumlah minimum tetap satu orang tidak mempertahankan rasio 1% ketika jumlah pekerja meningkat. Pada perusahaan dengan 500 pekerja, satu orang hanya mewakili 0,2%, sedangkan standar nasional minimalnya lima orang. Oleh karena itu, rumusan daerah berpotensi kurang inklusif dari segi cakupan pemberi kerja maupun perhitungan kuota. Persoalan ini penting karena perusahaan dan pejabat daerah dapat menjadikan redaksi Perda sebagai rujukan ketika menentukan standar yang berlaku.

Ketentuan daerah tersebut tidak tepat ditafsirkan sebagai pengecualian dari undang-undang nasional bagi perusahaan yang berada di luar ambang yang disebutkan. Undang-undang nasional berlaku secara mandiri dan memiliki kekuatan hukum lebih tinggi. Perusahaan dengan pekerja kurang dari 100 orang atau perusahaan yang tidak menggunakan teknologi tinggi tidak dapat menggunakan rumusan lokal untuk menghindari kewajiban nasional 1%. Demikian pula, perusahaan dengan jumlah pekerja besar tidak dapat menganggap satu orang telah mencukupi apabila 1% dari jumlah pekerjanya menuntut jumlah yang lebih tinggi. Penafsiran yang lebih aman secara hukum bersifat kumulatif: persentase nasional berlaku bagi seluruh perusahaan dalam cakupannya, sedangkan Perda harus diubah agar menyatakan standar minimum tersebut secara jelas tanpa syarat yang membatasi.

Pembedaan ini juga penting dalam menentukan karakter disharmonisasi. Norma daerah tidak secara tegas memberikan izin untuk mengabaikan undang-undang nasional. Namun, norma tersebut merupakan rumusan lama yang lebih sempit dan tidak lengkap secara kuantitatif sehingga berpotensi menyesatkan subjek hukum dan pelaksana. Kesimpulan yang tepat adalah adanya disharmonisasi vertikal parsial dan pengaturan yang kurang inklusif, bukan pernyataan bahwa seluruh Perda tidak sah. Temuan ini sejalan dengan literatur hukum Indonesia yang menunjukkan perlunya menghubungkan pengakuan hak bekerja dengan standar operasional dan mekanisme kelembagaan yang akuntabel (Fikri et al., 2023; Arliman et al., 2024; Agustin & Gunadi, 2025; Alfarisi & Damayanti, 2026).

Tabel 1. Perbandingan ketentuan utama mengenai kuota

Ketentuan daerah	Ketentuan nasional	Penilaian hukum
Perda Makassar No. 6/2013, Pasal 19	UU No. 8/2016, Pasal 53 ayat (2):	Rumusan daerah memiliki cakupan

ayat (2): perusahaan dengan sekurang-kurangnya 100 pekerja dan menggunakan teknologi tinggi; minimal satu pekerja penyandang disabilitas.	perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerjanya.	yang lebih sempit dan menggunakan jumlah tetap, bukan persentase.
Perda Makassar No. 6/2013, Pasal 19 ayat (2): satu pekerja dapat memenuhi redaksi lokal tanpa memperhatikan peningkatan jumlah pekerja.	UU No. 27/2026, Pasal 105 ayat (2): perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerja.	Jumlah tetap dapat berada di bawah persentase nasional ketika jumlah pekerja meningkat.
Perda Makassar No. 6/2013 dibentuk pada tahun 2013.	UU No. 8/2016 dan UU No. 27/2026 dibentuk kemudian.	Ketentuan daerah perlu diubah atau diganti agar mencerminkan standar nasional terbaru.

Dampak UU Nomor 27 Tahun 2026 terhadap rezim Cipta Kerj

UU Nomor 27 Tahun 2026 bukan sekadar perubahan tambahan terhadap undang-undang ketenagakerjaan lama. Konsideransnya mengidentifikasi kebutuhan menata ulang ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023. Pasal 310 mempertahankan peraturan pelaksanaan yang diterbitkan berdasarkan undang-undang sebelumnya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Pasal 311 mencabut UU Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan tertentu dalam lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023. Karena itu, tidak tepat menyatakan bahwa seluruh UU Cipta Kerja telah dicabut. Penafsiran yang benar adalah bahwa undang-undang baru mengganti dan mengonsolidasikan ketentuan ketenagakerjaan tertentu, sementara bagian lain dari rezim Cipta Kerja tetap berlaku.

Bagi pekerjaan penyandang disabilitas, hal terpenting adalah keberlanjutan kuota. Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026 secara tegas mempertahankan batas minimum 1% bagi perusahaan. Dengan demikian, undang-undang baru justru memperkuat dasar harmonisasi Perda Makassar Nomor 6 Tahun 2013 dan tidak mengurangi kewajiban nasional. Pasal 105 ayat (1) menetapkan kuota terpisah sebesar 2% bagi pemerintah pusat dan daerah, BUMN, serta BUMD. Perbedaan ini perlu dinyatakan secara akurat dalam perubahan Perda agar kuota 1% sektor swasta tidak tercampur dengan kuota 2% sektor publik.

Ketentuan peralihan memiliki konsekuensi praktis. Pasal 312 mengharuskan peraturan pelaksanaan UU Nomor 27 Tahun 2026 ditetapkan dalam waktu satu tahun. Pasal 302 dan Pasal 303 mengatur masa transisi dua tahun bagi pengawas ketenagakerjaan yang sebelumnya ditempatkan pada unit pemerintah provinsi, termasuk pengalihannya ke Kementerian. Pasal 258 menempatkan unit kerja pengawasan dalam struktur Kementerian di tingkat pusat dan daerah. Pada tanggal analisis ini, masa transisi baru saja dimulai. Pemerintah kota karena itu perlu menghindari perumusan pengaturan pengawasan permanen yang mengasumsikan struktur provinsi lama akan tetap sama. Perda sebaiknya mengatur koordinasi dan rujukan kepada pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan struktur nasional yang baru.

Undang-undang baru juga memisahkan kewajiban kuota dari kewajiban memberikan pelindungan kepada pekerja penyandang disabilitas. Pasal 104 mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memberikan pelindungan sesuai jenis dan ragam disabilitas. Pasal 275 memidana kegagalan memberikan pelindungan tersebut. Pasal 275 tidak menyatakan bahwa setiap kegagalan memenuhi kuota 1% secara otomatis merupakan tindak pidana berdasarkan pasal tersebut. Pembedaan ini sangat penting. Kegagalan memenuhi kuota, diskriminasi dalam rekrutmen, dan kegagalan menyediakan pelindungan di tempat kerja dapat memiliki unsur hukum yang berbeda dan memerlukan jalur penegakan yang berbeda. Perda tidak boleh menyatukan ketiganya dalam satu tindak pidana atau menganggap sanksi pidana berlaku tanpa terpenuhinya unsur undang-undang.

Melampaui kepatuhan angka: rekrutmen setara dan akomodasi yang layak

Kuota merupakan aturan minimum keterwakilan, bukan definisi lengkap tentang pekerjaan inklusif. Pemberi kerja dapat secara formal mempekerjakan penyandang disabilitas, tetapi tetap menghalangi partisipasi yang bermakna melalui fasilitas yang tidak aksesibel, pola kerja yang kaku, praktik promosi diskriminatif, atau peralatan kerja yang tidak sesuai. CRPD

dan UU Nomor 8 Tahun 2016 mengharuskan pembacaan hak bekerja yang lebih luas. Proses rekrutmen harus aksesibel, persyaratan seleksi harus berkaitan dengan fungsi utama pekerjaan, dan akomodasi yang layak harus dipertimbangkan berdasarkan kebutuhan pekerja. Pertanyaan hukumnya bukan apakah seseorang memiliki disabilitas secara abstrak, melainkan apakah orang tersebut dapat menjalankan fungsi utama pekerjaan dengan penyesuaian yang tepat.

Kewajiban akomodasi harus diintegrasikan ke seluruh siklus kerja. Sebelum rekrutmen, pemberi kerja harus memastikan informasi lowongan, formulir lamaran, tes seleksi, dan wawancara dapat diakses. Pada tahap orientasi, pemberi kerja perlu mengidentifikasi penyesuaian yang layak terhadap komunikasi, stasiun kerja, alat, jadwal, atau supervisi. Selama hubungan kerja, kesetaraan harus mencakup akses terhadap pelatihan, promosi, pengupahan, keselamatan kerja, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif. Penelitian tentang kewajiban akomodasi menekankan bahwa pemberi kerja sebaiknya tidak menunggu sampai pekerja mengalami hambatan sebelum mempertimbangkan penyesuaian; pendekatan proaktif dapat mengurangi eksklusi dan sengketa (Karjalainen & Ylhäinen, 2021; Daly & Whelan, 2022; Blanck, 2020).

Persepsi pemberi kerja dan budaya organisasi juga memengaruhi efektivitas kewajiban hukum. Pemberi kerja dapat memperkirakan biaya penyesuaian secara berlebihan, meremehkan kemampuan pelamar, atau tidak memiliki informasi mengenai desain tempat kerja yang aksesibel. Hambatan tersebut tidak dapat diatasi hanya dengan klausul kuota. ULD dapat memberikan informasi dan dukungan, sedangkan insentif dapat mengurangi sebagian hambatan praktis. Penelitian komparatif menunjukkan bahwa sistem kuota lebih kredibel apabila pemberi kerja memperoleh dukungan dan kepatuhan dipantau secara konsisten (Kam & Lee, 2025; Krekó & Telegdy, 2025; Jeon & Lee, 2026). Karena itu, model daerah menempatkan kuota, akomodasi, dan dukungan pemberi kerja sebagai kewajiban yang saling berkaitan tetapi tetap memiliki dasar hukum masing-masing.

ULD, pengawasan ketenagakerjaan, dan pembagian fungsi kelembagaan

PP Nomor 60 Tahun 2020 mewajibkan pemerintah daerah memiliki ULD pada dinas yang menangani urusan ketenagakerjaan. ULD dirancang sebagai mekanisme pelayanan, bukan sebagai lembaga pengawas tersendiri. Fungsi praktisnya meliputi penyediaan informasi aksesibel, fasilitasi pelatihan dan penempatan, pendampingan pencari kerja dan pemberi kerja, serta koordinasi terkait akomodasi yang layak. Fungsi tersebut sesuai dengan peran pemerintah kota dalam memperluas kesempatan kerja dan menyediakan layanan lokal. ULD juga dapat membantu mengidentifikasi hambatan yang berulang dan merujuk dugaan pelanggaran kepada pengawas ketenagakerjaan yang berwenang.

UU Nomor 27 Tahun 2026 mengharuskan penjelasan yang lebih cermat mengenai kewenangan pengawasan. Pasal 257 menentukan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas yang kompeten dan independen serta ditetapkan oleh Menteri. Pasal 258 membentuk unit kerja pengawasan tersendiri pada Kementerian, berkedudukan di pusat dan daerah. Pasal 262 menetapkan kewenangan pengawas, termasuk memasuki tempat kerja, meminta keterangan, dan memerintahkan tindakan perbaikan. Ketentuan peralihan dalam Pasal 302 dan Pasal 303 mengalihkan pengawas provinsi ke Kementerian dalam jangka waktu dua tahun. Ketentuan tersebut berarti ULD kota tidak boleh diberi kewenangan melakukan pemeriksaan formal, menerbitkan nota pemeriksaan, atau menjatuhkan sanksi ketenagakerjaan kecuali terdapat dasar hukum sah yang secara tegas memberikan kewenangan tersebut.

Pemerintah kota tetap memiliki peran yang berarti. Pemerintah kota dapat menyelaraskan perencanaan daerah dengan sistem informasi ketenagakerjaan nasional, menyediakan informasi publik yang aksesibel, memfasilitasi pencocokan pekerjaan, memperkuat ULD, mempertemukan pemberi kerja dengan organisasi penyandang disabilitas, serta merujuk perkara kepada unit pengawasan. Pemerintah kota juga dapat memantau keluaran layanan lokal, misalnya jumlah pencari kerja yang memperoleh konseling, jumlah

perusahaan yang dibantu ULD dalam menilai aksesibilitas, dan jumlah rujukan yang ditindaklanjuti. Indikator tersebut bukan pengganti pemeriksaan kepatuhan formal, tetapi dapat meningkatkan mutu layanan dan mendukung kebijakan daerah berbasis bukti.

Pengaturan kolaboratif harus mempertahankan perbedaan fungsi hukum setiap aktor. ULD menyediakan layanan dan dukungan akomodasi. Pengawas ketenagakerjaan memeriksa dugaan pelanggaran dan menjalankan kewenangan penegakan hukum. Pemberi kerja menyediakan informasi ketenagakerjaan dan mematuhi perintah perbaikan. Organisasi penyandang disabilitas menyampaikan pengalaman, mengidentifikasi hambatan, dan berpartisipasi dalam evaluasi kebijakan. Asosiasi pengusaha dan serikat pekerja mendukung sosialisasi, dialog di tempat kerja, dan penyelesaian masalah secara bersama. Model tersebut perlu menyediakan jalur pengaduan dan rujukan yang aksesibel agar pekerja tidak harus berpindah-pindah lembaga tanpa pendampingan. Pembagian ini sejalan dengan pembedaan pelayanan daerah dan kewenangan pemeriksaan nasional berdasarkan UU Nomor 27 Tahun 2026.

Tabel 2. Usulan pembagian fungsi kelembagaan

Aktor	Fungsi utama	Batas kewenangan
Pemerintah Kota Makassar dan dinas ketenagakerjaan	Perencanaan daerah, informasi publik, layanan ULD, pencocokan kerja, dan koordinasi.	Tidak menggantikan pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan.
Unit Layanan Disabilitas	Konseling, fasilitasi pelatihan dan penempatan, pendampingan pemberi kerja, serta dukungan akomodasi.	Tidak menerbitkan hasil pemeriksaan formal atau menjatuhkan sanksi ketenagakerjaan.
Unit pengawasan Kementerian dan pengawas yang ditetapkan	Pemeriksaan tempat kerja, pengumpulan bukti, perintah perbaikan, dan penegakan hukum.	Bertindak berdasarkan pengangkatan, prosedur, dan kewenangan undang-undang.
Pemberi kerja	Memenuhi kuota, menyediakan rekrutmen aksesibel dan akomodasi, serta memberikan informasi yang diwajibkan.	Tidak dapat menjadikan bantuan administratif daerah sebagai pengganti kepatuhan hukum.
Organisasi penyandang disabilitas, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha	Partisipasi, sosialisasi, umpan balik, dan pemantauan mutu layanan.	Peran konsultatif dan partisipatif tidak menggantikan pengambil keputusan yang berwenang.

Insentif, pemantauan, dan konsekuensi hukum

PP Nomor 31 Tahun 2026 memberikan dasar hukum khusus bagi insentif kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas atau memberikan konsesi. Pasal 25 menentukan perusahaan yang dapat menerima insentif, sedangkan Pasal 26 menyebut bentuk yang dapat diberikan, antara lain apresiasi, promosi dan publikasi, kemudahan perizinan, bantuan fasilitas kerja yang mudah diakses, dan bentuk lain yang sah. Pasal 27 mengatur pengusulan, seleksi, penelaahan, verifikasi, dan validasi sebelum pejabat yang berwenang menetapkan penerima. Pasal 28 mengatur pendanaan, sedangkan Pasal 29 mengatur pemantauan, evaluasi, dan pelaporan. Peraturan tersebut penting karena mengubah gagasan umum mengenai insentif perusahaan menjadi proses administrasi yang lebih jelas.

Pemerintah daerah sebaiknya menggunakan insentif untuk menghargai inklusi yang dapat diverifikasi, bukan sekadar kegiatan hubungan masyarakat. Kriteria penerima perlu mempertimbangkan pekerjaan aktual, retensi pekerja, aksesibilitas, akomodasi, perlakuan setara, dan kualitas hubungan kerja. Perusahaan tidak seharusnya memperoleh penghargaan hanya karena melaporkan satu pekerja penyandang disabilitas apabila persentase nasional belum dipenuhi atau pekerja tersebut tidak memperoleh perlakuan setara. Verifikasi perlu dikoordinasikan dengan sistem informasi ketenagakerjaan nasional dan pengawas yang berwenang, dengan tetap melindungi data pribadi serta kerahasiaan. Pelaporan publik sebaiknya menggunakan data agregat kecuali pengungkapan informasi tertentu memang dibenarkan dan sesuai.

Konsekuensi hukum ketidakpatuhan harus dibedakan secara cermat. Pasal 7 UU Nomor 27 Tahun 2026 mengatur sanksi administratif atas perlakuan yang tidak setara, antara lain peringatan tertulis, denda administratif, penghentian sementara sebagian atau seluruh

kegiatan usaha, dan/atau pencabutan perizinan berusaha, dengan tata cara lebih lanjut diatur dalam peraturan pemerintah. Pasal 275 berkaitan dengan kegagalan memberikan pelindungan berdasarkan Pasal 104. Kedua ketentuan tersebut tidak boleh otomatis dianggap sebagai sanksi khusus atas kegagalan kuota tanpa analisis unsur dan aturan pelaksana. Perda dapat mengatur prosedur layanan, pelaporan, dan rujukan sesuai kewenangan daerah, tetapi tidak boleh menciptakan tindak pidana atau sanksi administratif tanpa dasar undang-undang yang jelas dan sesuai dengan ketentuan pembentukan peraturan daerah.

Sistem pemantauan yang dapat dijalankan perlu membedakan masukan, keluaran, dan hasil hukum. Masukan mencakup ketersediaan tenaga ULD yang terlatih, fasilitas aksesibel, dan protokol rujukan. Keluaran mencakup jumlah perusahaan yang memperoleh pendampingan, pencari kerja yang didukung, lowongan yang dinilai aksesibilitasnya, dan permintaan akomodasi yang difasilitasi. Hasil hukum mencakup kepatuhan kuota yang telah diverifikasi, tindakan perbaikan yang diselesaikan, dan penyelesaian pengaduan diskriminasi oleh pejabat berwenang. Pembedaan ini mencegah statistik layanan dipresentasikan sebagai bukti kepatuhan hukum dan membantu pemerintah kota mengidentifikasi bagian sistem yang memerlukan perbaikan.

Model lima pilar harmonisasi regulasi daerah

Pilar pertama adalah penyelarasan secara tegas terhadap ketentuan kuota. Pasal 19 ayat (2) perlu diubah, atau diganti melalui Perda baru apabila hasil kajian legislasi merekomendasikan pilihan tersebut, sehingga menyatakan bahwa setiap perusahaan swasta yang termasuk dalam cakupan hukum nasional wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerjanya. Teks daerah perlu menghapus ambang 100 pekerja dan syarat penggunaan teknologi tinggi. Rumusan tersebut juga tidak boleh mempertahankan jumlah tetap satu orang sebagai formula operasional. Ketentuan teknis mengenai penghitungan jumlah pekerja, pembulatan, periode pelaporan, dan pengecualian harus mengikuti peraturan pelaksanaan nasional, bukan ditetapkan secara spekulatif oleh pemerintah daerah.

Pilar kedua adalah rekrutmen inklusif dan akomodasi yang layak. Perda perlu mewajibkan informasi lowongan dan proses seleksi yang aksesibel, persyaratan jabatan yang objektif dan terkait pekerjaan, akomodasi yang layak selama rekrutmen maupun hubungan kerja, serta akses setara terhadap pelatihan, pengupahan, dan pengembangan karier. Dinas ketenagakerjaan dan ULD perlu menyediakan pedoman praktis serta dukungan rujukan. Pilar ini memastikan kuota tidak berhenti pada penghitungan jumlah pekerja dan tetap sejalan dengan CRPD, UU Nomor 8 Tahun 2016, serta penelitian mengenai akomodasi dan inklusi di tempat kerja (Karjalainen & Ylhäinen, 2021; Antonopoulos et al., 2024; Arliman et al., 2024).

Pilar ketiga adalah penguatan ULD. Pemerintah kota perlu memastikan ULD memiliki tempat layanan aksesibel, tenaga kompeten, dukungan komunikasi, kemampuan pencocokan kerja, layanan konsultasi pemberi kerja, dan protokol rujukan yang jelas. ULD perlu memelihara catatan layanan untuk perencanaan daerah dengan tetap melindungi informasi pribadi. ULD dapat berkoordinasi dengan lembaga pelatihan, institusi pendidikan, organisasi penyandang disabilitas, dan perusahaan. Standar layanannya perlu dipublikasikan dalam format aksesibel, sedangkan kinerjanya dievaluasi berdasarkan indikator pelayanan, bukan kewenangan penegakan hukum yang tidak dimilikinya.

Pilar keempat adalah koordinasi pengawasan dan rujukan. Perda perlu mewajibkan dinas ketenagakerjaan dan ULD merujuk dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan kepada unit pengawasan dan pengawas yang ditetapkan berdasarkan UU Nomor 27 Tahun 2026. Perda juga perlu mengatur mekanisme pemantauan apakah rujukan diterima dan apakah pelapor memperoleh informasi hasil penanganan, sejalan dengan kewajiban pelaporan dalam undang-undang nasional. Pemerintah kota dapat memfasilitasi komunikasi dan menyediakan informasi lokal, tetapi kewenangan memasuki tempat kerja, meminta bukti, dan memerintahkan perbaikan tetap berada pada pengawas. Model ini menyesuaikan diri dengan peralihan unit pengawasan dari pemerintah provinsi ke Kementerian dan mencegah

pembentukan lembaga pengawasan daerah yang paralel.

Pilar kelima adalah insentif dan evaluasi yang transparan. Pemerintah kota perlu menyusun aturan pelaksanaan insentif sesuai kewenangan yang diberikan PP Nomor 31 Tahun 2026. Aturan tersebut perlu menentukan mekanisme pengusulan, kriteria kelayakan, verifikasi, pengambilan keputusan, pendanaan, pemantauan, dan pelaporan publik. Insentif harus melengkapi, bukan menggantikan, kewajiban kuota dan akomodasi. Evaluasi tidak hanya menghitung jumlah pekerja yang direkrut, tetapi juga retensi, aksesibilitas, perlakuan setara, dan kesempatan pengembangan karier. Bukti komparatif menunjukkan bahwa sistem kuota lebih efektif ketika kewajiban hukum, dukungan pemberi kerja, dan pemantauan yang kredibel berjalan bersama (Revillard, 2023; Krekó & Telegdy, 2025; Kam & Lee, 2025; Howells & Rei, 2026).

Tabel 3. Komponen utama usulan perubahan regulasi daerah

Komponen regulasi	Muatan yang direkomendasikan	Dampak hukum yang diharapkan
Ketentuan kuota	Mengganti rumusan berbasis ambang dan jumlah tetap dengan standar nasional 1% dari jumlah pekerja perusahaan.	Menghilangkan pengaturan yang kurang inklusif dan menyelaraskan standar daerah dengan hukum nasional.
Rekrutmen dan akomodasi	Mewajibkan rekrutmen aksesibel, kriteria jabatan objektif, dan akomodasi yang layak.	Mewujudkan kesetaraan substantif sepanjang siklus kerja.
Mandat ULD	Menyediakan konseling, dukungan penempatan, konsultasi perusahaan, fasilitasi akomodasi, dan informasi aksesibel.	Memperkuat layanan daerah tanpa menduplikasi fungsi pengawasan.
Rujukan pengawasan	Membentuk protokol rujukan dan koordinasi dengan unit pengawasan serta pengawas yang ditetapkan.	Menjaga kewenangan penegakan hukum dan mencegah tumpang tindih kelembagaan.
Insentif dan evaluasi	Melaksanakan PP No. 31/2026 melalui kriteria transparan, verifikasi, pendanaan, dan evaluasi tahunan.	Mendorong kepatuhan dan membuat dukungan bagi perusahaan lebih akuntabel.

Perubahan Perda harus disusun dengan memperhatikan hierarki hukum dan kewenangan yang didelegasikan. Perda dapat mengatur lembaga lokal, prosedur layanan, koordinasi, dan pelaporan dalam lingkup fungsi pemerintah kota. Perda tidak boleh mendefinisikan ulang kuota nasional, mengubah pengertian perusahaan dalam undang-undang, menciptakan sanksi pidana tersendiri, atau memberikan kewenangan pemeriksaan kepada ULD. Apabila pemerintah kota memilih mengubah Perda yang ada, bukan membentuk Perda pengganti, kajian legislasi harus memastikan bahwa ketentuan lain tetap koheren dan bahwa sanksi lama telah sesuai dengan kerangka hukum pidana dan administrasi nasional yang berlaku. Pilihan akhir harus ditentukan setelah pemeriksaan menyeluruh terhadap status Perda, riwayat pembentukan, dan peraturan daerah terkait.

Model kebijakan juga harus melibatkan partisipasi penyandang disabilitas. Partisipasi tidak cukup dipenuhi dengan mengundang organisasi untuk satu kali konsultasi setelah rancangan selesai. Partisipasi membutuhkan informasi aksesibel, waktu yang cukup untuk menelaah usulan, kesempatan mengidentifikasi hambatan, dan tanggapan yang terdokumentasi terhadap rekomendasi. Pemberi kerja dan serikat pekerja juga perlu dilibatkan karena kepatuhan kuota dan akomodasi berlangsung di tempat kerja. Proses partisipatif dapat meningkatkan kualitas praktis regulasi dan mengurangi risiko standar teknis disusun tanpa memperhatikan kebutuhan pihak yang akan menggunakannya.

Implikasi dan keterbatasan temuan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa masalah hukum utama terkonsentrasi pada ketentuan kuota, sedangkan kerangka yang lebih luas telah memiliki instrumen nasional untuk mendukung pelaksanaan di daerah. Pemerintah kota tidak perlu menciptakan sistem kuota paralel atau membentuk pengawas ketenagakerjaan daerah yang baru. Pemerintah kota perlu menyelaraskan rumusan lokal dengan persentase nasional, mengoperasionalkan layanan melalui ULD, merujuk persoalan penegakan kepada unit pengawasan yang berwenang, dan

menerapkan kerangka insentif tahun 2026 secara transparan. Pendekatan ini lebih proporsional daripada mengubah seluruh ketentuan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam Perda.

Artikel ini tidak menyatakan bahwa model yang diusulkan akan secara otomatis meningkatkan jumlah pekerja penyandang disabilitas di Makassar. Dampaknya bergantung pada pelaksanaan, perilaku pemberi kerja, akses transportasi dan tempat kerja, pengembangan keterampilan, informasi yang andal, serta kapasitas lembaga publik. Kontribusi normatif artikel adalah memperjelas kewajiban hukum dan cara regulasi daerah mendukung pemenuhannya tanpa melampaui kewenangan. Penelitian empiris berikutnya perlu menguji kepatuhan perusahaan, operasional ULD, aksesibilitas rekrutmen, dan penyaluran insentif setelah kerangka nasional baru dilaksanakan.

KESIMPULAN

Rumusan masalah pertama dijawab dengan temuan bahwa Perda Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2013 belum sepenuhnya harmonis dengan kerangka hukum nasional mengenai pekerjaan penyandang disabilitas di sektor swasta. Pasal 19 ayat (2) menggunakan ambang pemberi kerja yang lebih sempit dan jumlah tetap satu pekerja, sedangkan Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 8 Tahun 2016 dan Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 27 Tahun 2026 mewajibkan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerjanya. Ketentuan daerah tersebut karena itu kurang inklusif dari segi cakupan dan tidak lengkap dalam formula kuota. Temuan ini tidak mengharuskan kesimpulan bahwa seluruh Perda tidak sah, tetapi menuntut perubahan atau penggantian klausul kuota agar secara jelas mencerminkan standar minimum nasional.

Rumusan masalah kedua dijawab dengan mengidentifikasi ketidakpastian hukum bagi perusahaan dan pekerja, risiko ketidakkonsistenan administrasi daerah, serta kebutuhan membedakan kepatuhan kuota dari akomodasi yang layak dan pelindungan individual. UU Nomor 27 Tahun 2026 mempertahankan kuota 1% sektor swasta, menata ulang pengawasan ketenagakerjaan, dan menetapkan masa transisi dari unit pengawasan provinsi ke struktur Kementerian. Pasal 275 mengatur kegagalan memberikan pelindungan berdasarkan Pasal 104, bukan kegagalan kuota secara otomatis. PP Nomor 60 Tahun 2020 menyediakan kerangka layanan ULD, sedangkan PP Nomor 31 Tahun 2026 membentuk proses pemberian insentif kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas atau memberikan konsesi.

Artikel merekomendasikan model lima pilar: (1) menyelaraskan klausul kuota daerah dengan standar nasional 1% dan menghapus ambang jumlah pekerja serta syarat teknologi tinggi yang sudah tidak sesuai; (2) menjamin rekrutmen aksesibel dan akomodasi yang layak; (3) memperkuat ULD sebagai unit layanan dan fasilitasi; (4) membentuk protokol rujukan dan koordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan; serta (5) melaksanakan insentif dengan kriteria, verifikasi, dan evaluasi yang transparan. Karena penelitian ini bersifat normatif, artikel tidak menetapkan tingkat kepatuhan aktual perusahaan maupun kinerja ULD. Penelitian empiris berikutnya perlu menguji model tersebut melalui catatan perusahaan, data layanan, dan pengalaman pekerja penyandang disabilitas

REFERENSI

Agustin, D. W., & Gunadi, A. (2025). Private sector and the 1% disability quota: Legal responsibilities in Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren, 7(2), 971–985. https://doi.org/10.46924/jihk.v7i2.362

Alfarisi, S., & Damayanti, R. (2026). Legal protection for workers with disabilities in Indonesia: Implementation analysis and comparison with Japan from a labor justice perspective. Semarang State University Undergraduate Law and Society Review, 6(1), 101–138. https://doi.org/10.15294/lsr.v6i1.35803

Ananda, D. R., Ramadhani, F. S., Kirana, N., & Salma, Z. A. (2026). The gap between legal norms and practice in protecting persons with disabilities against employment

discrimination. Disable: Law Review, 2(1). https://doi.org/10.26740/dlr.v2i1.52162

Antonopoulos, C. R., Sugden, N., & Saliba, A. (2024). Workplace inclusion: Exploring employer perceptions of hiring employees with disability. Journal of Community & Applied Social Psychology, 34(4), e2830. https://doi.org/10.1002/casp.2830

Arif, M., Mamonto, M. A. W. W., & Akram, K. (2025). Reformulasi hukum daerah dalam pemenuhan hak disabilitas atas pekerjaan layak: Studi kasus Kota Makassar. Indonesian Journal of Legality of Law, 8(1), 48–52. https://doi.org/10.35965/ijlf.v8i1.7951

Arliman, L. S., Ratnawati, E., & Razak, A. A. (2024). Legal guarantees for persons with disabilities to secure decent work: A human rights perspective from Indonesia. Jurnal Wawasan Yuridika, 8(2), 94–111. https://doi.org/10.25072/jwy.v8i2.4463

Arpangi, Suwondo, D., Laksana, A. W., & Yassine, C. (2025). Integrating Australian employment law practice in support of people with disabilities in Indonesia. Khazanah Hukum, 7(2). https://doi.org/10.15575/kh.v7i2.44946

Blanck, P. (2020). Disability inclusive employment and the accommodation principle: Emerging issues in research, policy, and law. Journal of Occupational Rehabilitation, 30, 505–510. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09940-9

Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik: Antara model disabilitas sosial dan medis. Undang: Jurnal Hukum, 4(1). https://doi.org/10.22437/ujh.4.1.1-48

Daly, P., & Whelan, D. (2022). Disability in employment equality law: A reappraisal of the reasonable accommodation duty and issues arising in its implementation. Maastricht Journal of European and Comparative Law, 28(6). https://doi.org/10.1177/1023263X211035268

Dirkareshza, R., Akbar, S. S., & Zaifa, G. A. (2024). Exploring employment rights for individuals with disabilities: A cross-national comparative analysis in the context of fair competition and sustainable development goals. Alauddin Law Development Journal, 6(2), 195–213. https://doi.org/10.24252/aldev.v6i2.46473

Dungga, W. A., Wantu, F. M., & Muhtar, M. H. (2026). Disability employment equality in Karl Loewenstein's social constitution theory. Oñati Socio-Legal Series. https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2574

Fikri, A., Kartika, A. W., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). Peraturan konstitutif pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. INKLUSI: Journal of Disability Studies, 10(1), 23–48. https://doi.org/10.14421/ijds.100102

Ginting, A. Z., & Abduh, R. (2026). From legal recognition to enforcement: Comparative protection of workers with disabilities in Indonesia and Malaysia. Al-Risalah: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum, 26(1), 813–827. https://doi.org/10.24252/al-risalah.vi.66119

Jeon, K., & Lee, I. (2026). A comparative study on the types of the employment policy for the persons with disabilities regarding user and employer support in OECD countries. Asian Journal of Human Services, 30(1), e3001.1.021. https://doi.org/10.14391/ajhs.e3001.1.021

Kam, J., & Lee, Y. (2025). Do quotas work? A firm's perspective on employing individuals with disabilities. Seoul Journal of Economics, 38(3), 327–347. https://doi.org/10.22904/sje.2025.38.3.003

Karjalainen, K., & Ylhäinen, M. (2021). On the obligation to make reasonable accommodation

for an employee with a disability. European Labour Law Journal, 12(4). https://doi.org/10.1177/20319525211027430

Krekó, J., & Telegdy, Á. (2025). The effects of a disability employment quota when compliance is cheaper than defiance. Economica, 92(366), 614–643. https://doi.org/10.1111/ecca.12568

Lumban Raja, E. D. T., & Herlambang, P. H. (2025). A comparative study of employment policies for persons with disabilities in three countries. Mendapo: Journal of Administrative Law, 6(2), 121–143. https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i2.43975

Mangku, D. G. S., & Yuliartini, N. P. R. (2021). Legal protection towards workers with disabilities in Bali Province. Administrative and Environmental Law Review, 2(2), 61–70. https://doi.org/10.25041/aelr.v2i2.2428

Nazifah, Mangku, D. G. S., & Yuliartini, N. P. R. (2021). Fulfillment of labor rights for persons with disabilities in Indonesia. International Journal of Criminology and Sociology, 10, 272–280. https://doi.org/10.6000/1929-4409.2021.10.33

Puspitasari, C. D., & Laksmono, B. S. (2021). Reviewing the policy of people with disabilities employment in government agencies. Jurnal Bina Praja, 13(2), 245–256. https://doi.org/10.21787/jbp.13.2021.245-256

Quraisyta, N. F., & Rafiqi, I. D. (2023). Legal protection for persons with disabilities due to work accidents after the Job Creation Law. Hang Tuah Law Journal, 7(2). https://doi.org/10.30649/htlj.v7i2.162

Revillard, A. (2023). The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination. Global Social Policy, 23(1). https://doi.org/10.1177/14680181221138558

Septiyadi, G. (2026). Inclusion and exclusion participation of persons with disability in the Indonesian workplace. Jurnal Pemikiran Sosiologi, 13(1). https://doi.org/10.22146/jps.v13i1.115894

Taniady, V., Anggraeni, R. P., & Riwayanti, N. W. (2021). Regulation of labor with disabilities in facing the digital revolution: Comparison of Indonesia, Malaysia and Australia. Journal of Judicial Review, 23(2), 265–274. https://doi.org/10.37253/jjr.v23i2.5337

Ulya, T. R., Nailarruhma, Z. Z., Adilia, A. A., & El-Fadholy, A. A. (2025). Legal protection in fulfilling the right to employment for persons with disabilities. Disable: Law Review, 1(2), 205–224. https://doi.org/10.26740/dlr.v1i2.52191

Warsono, & Mashari. (2021). The concept of state responsibility in fulfilling the rights of persons with disabilities in the manpower sector in Indonesia. International Journal of Criminology and Sociology, 10. https://doi.org/10.6000/1929-4409.2021.10.135

Howells, I., & Rei, D. (2026). Disability employment quotas: Lessons for Indonesia from ASEAN and East Asia. International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/00033285

Republic of Indonesia. (1945). The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.

Republic of Indonesia. (2011). Law No. 19 of 2011 concerning the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Republic of Indonesia. (2016). Law No. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities.

Republic of Indonesia. (2023). Law No. 6 of 2023 concerning the enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation into Law.

Republic of Indonesia. (2026). Law No. 27 of 2026 concerning Employment Protection

(Pelindungan Ketenagakerjaan). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2026uu027.pdf

Republic of Indonesia. (2020). Government Regulation No. 60 of 2020 concerning Disability Service Units in the Employment Sector. https://jdih.setneg.go.id/detailperaturan?jns=PP&no=60&thn=2020

Republic of Indonesia. (2026). Government Regulation No. 31 of 2026 concerning Concessions for Persons with Disabilities and Incentives for Companies. https://jdih.setneg.go.id/detailperaturan?jns=PP&no=31&thn=2026

Makassar City Government. (2013). Regional Regulation No. 6 of 2013 concerning the Fulfilment of the Rights of Persons with Disabilities. Makassar City Legal Documentation and Information Network (JDIH). https://jdih.makassarkota.go.id