

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

(Studi Kasus Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Menjadi Aparatur Sipil Negara)¹

Oleh: Yesa Ribka Sigar²
Muhammad H. Soepeno³
Fonny Tawas⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pengaturan hukum hak penyandang disabilitas untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas, dengan metode penelitian yuridis normatif disimpulkan: 1. Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan hak dan juga tanggungjawab yang sama seperti manusia pada umumnya untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), karena hak ini merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Hak ini dijamin melalui pengaturan hukum sebagaimana telah diatur baik dalam instrument internasional, konstitusi negara, yakni UUD NRI Tahun 1945 maupun didalam Undang-Undang.

Nomor 5 Tahun 2014 Jo. Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Pada intinya bahwa terhadap penyandang disabilitas Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. 2. Perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi disabilitas telah dijamin oleh negara dalam bentuk pengaturan hukum sebagaimana dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja disektor Pemerintah tanpa diskriminasi. Demikian juga dalam UU ASN dan peraturan perundang-undangan lainnya. Adanya rekrutmen CPNS bagi penyandang disabilitas merupakan bentuk kesadaran bahwa setiap warga negara berhak memiliki kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Tujuannya untuk menerapkan prinsip kesetaraan, termasuk bagi penyandang disabilitas yang akan mendaftar sebagai CPNS.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak Pekerjaan, Penyandang Disabilitas, ASN.

PENDAHULUAN

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum UNSRAT NIM 20071101746

³Fakultas Hukum UNSRAT, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum UNSRAT, Magister Ilmu Hukum

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan tentang penyandang disabilitas atau orang-orang yang memiliki perbedaan kemampuan seringkali dikenal juga dengan istilah "difable" (*differently abled people*) adalah masalah yang paling jarang mendapatkan perhatian dari Pemerintah maupun masyarakat. Padahal sesungguhnya penyandang disabilitas tentunya mempunyai hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan bekerja dan berwirausaha, termasuk juga untuk mendapatkan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Negara Republik Indonesia juga adalah Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia terhadap kelompok rentan khususnya penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dalam Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam batang tubuh UUD NRI 1945 menyatakan bahwa warga negara berhak untuk mendapatkan hidup yang layak.⁵ Selain itu, setiap orang juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak serta perlakuan yang

adil dalam setiap hubungan kerja.⁶ Maksud dari setiap orang disini adalah semua orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan bebas dari diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini, penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diperlakukan adil dalam bekerja.

Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas menyebutkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal ini memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja pada instansi pemerintahan tanpa ada diskriminasi.

Sebuah langkah konkret yang telah dilakukan oleh negara Indonesia untuk mendukung pemenuhan hak – hak dari kaum disabilitas yaitu dengan meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (selanjutnya disingkat CRPD) yaitu Konvensi tentang Hak – hak Difabel/Penyandang Disabilitas, dalam Undang – undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD.

CRPD merupakan instrument HAM nasional dan internasional dalam upaya penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak difabel di Indonesia. Tujuan konvensi ini adalah untuk

⁵ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27.

⁶ *Ibid*, Pasal 28 D ayat 2.

memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan.⁷

Berkaitan dengan penulisan ini, maka secara yuridis formal landasan hukum perlindungan terhadap penyandang disabilitas antara lain terdapat dalam :

1. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
4. Undang Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM
5. UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai perubahan UU No. 5 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak

Penyandang Disabilitas). Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan sebuah perjanjian multilateral yang ditetapkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang ditetapkan pada tanggal 13 desember 2006.

Perjanjian ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan isu-isu yang dihadapi penyandang disabilitas, mempromosikan kesetaraan dan memerangi diskriminasi, membuat lingkungan fisik dapat diakses, memberikan perlindungan dalam situasi berisiko, memastikan akses terhadap pendidikan, perawatan kesehatan dan kesempatan kerja. Indonesia telah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang diratifikasi pada tanggal 10 November 2011.

Kewajiban untuk memberikan kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas tertuang dalam pasal 5 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi pasal tersebut menyatakan bahwa: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Dalam hal ini menjadi cacatan bagi setiap perusahaan agar memperhatikan hal tersebut. Terutama bagi perusahaan-perusahaan yang belum memberi kesempatan atau membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas.

⁷Risnawati Utami, 2012, Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum dan HAM, *Konvensi Tentang Hak – Hak Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia*, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Center for Human Rights. Hlm. 12

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.⁸

Adapun, ragam penyandang disabilitas meliputi :⁹

- 1) penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu atau kaku, paraplegi, *cerebral palsy*, akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil;
- 2) penyandang disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita, dan *down syndrome*;
- 3) penyandang disabilitas mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain psikososial (skizofresina, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian) dan disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autis dan hiperaktif; dan/atau

4) penyandang disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi pancha indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Idealnya bahwa penyandang disabilitas harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial. Sebagaimana ketentuan yang ada bahwa penyandang disabilitas memiliki berbagai macam hak yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Hak-hak tersebut meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak pelindungan dari bencana, hak habilitasi dan rehabilitasi, hak konsesi, hak pendaftaran, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksplorasi.

Sebelum berlaku Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah berlaku Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, yang

⁸ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

⁹ Pasal 4 ayat (1) UU 8/2016 dan penjelasannya

memang kemudian diganti karena dianggap sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan dan kebutuhan yang ada serta adanya pergeseran paradigma secara nilai, moral dan martabat terhadap istilah penyandang cacat yang diganti dengan penyandang disabilitas.

Indonesia menjunjung tinggi hak asasi manusia dan juga keterbatasan dasar manusia sebagai hak yang kodrat melekat pada manusia, harus dilindungi, dihormati, dihargai, dan ditegakkan demi meningkatkan kecerdasan, keadilan, kebahagiaan, dan juga kesejahteraan.¹⁰ Konsep hak asasi manusia yang kita anut juga merupakan penjabaran dari sila kemanusian yang adil dan beradab, yang disemangati oleh sila-sila yang lain dari Pancasila. Konsep hak asasi yang kita anut tersebut bertindak pangkal pada keluhuran martabat manusia secara menyeluruh, disamping martabat seorang demi seorang.¹¹

Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak

untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini dipertegas lagi dalam UU No. 20 Tahun 2023 sebagai perubahan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang memberikan kesempatan serta mendukung penyandang disabilitas untuk menjadi ASN, serta penyandang disabilitas juga harus mendapatkan pekerjaan yang layak ketika sudah menjadi ASN.

Seyogianya, penyandang disabilitas pada dasarnya harus diberikan perlindungan hukum dan diperlakukan sama ketika dalam melakukan seleksi penerimaan CPNS, pemerintah harus memperlakukan mereka seperti perlakuan yang diberikan kepada masyarakat yang lain. Ketika di mulai dari proses rekrutmen hingga pengumuman hasil seleksi dilaksanakan, maka standar penilaian berbasis kompetensi nilai yang telah ditetapkan sebagai syarat kelulusan oleh pemerintah, harus berlaku juga bagi penyandang disabilitas.

Kenyataan yang ada dewasa ini, bahwa untuk mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan "sehat jasmani dan rohani" yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang. Paradigma masyarakat, terhadap kaum disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis

¹⁰ A.Masyur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)* (Bogor: Ghalia Utama, 2005), hlm. 8.

¹¹ Sri Widayanti, *Hak Asasi Manusia*, (Tangerang: Loka Aksara, 2019), hlm. 11

sehingga disabilitas dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam pendidikan, apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya. Secara filosofis para pendiri bangsa telah menggariskan cita-cita luhur nya, dalam memberikan perlindungan dan jaminan hukum yang mutlak bahwa pendidikan dan pekerjaan harus bisa dirasakan dan dinikmati oleh setiap warga negara.

Sebagai contoh, kasus yang pernah terjadi di Sumatera Barat pada Tahun 2019 terkait kasus dokter Romi penyandang disabilitas yang dibatalkan pemerintah untuk menjadi ASN. Sangat disesalkan banyak pejabat (dan sebagian masyarakat) berpendapat bahwa Penyandang Disabilitas adalah orang yang tidak sehat jasmani. Pendapat ini sangat keliru. Mereka mungkin belum pernah mempelajari UU 8/ 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Untuk diketahui, dokter gigi Romi Sopfa Ismael adalah seorang dokter penyandang disabilitas di Sumatera Barat, yang mengadukan nasibnya ke Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang, karena dibatalkan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).¹²

Dokter Romi mengatakan, kasus yang dialaminya berawal saat mengikuti tes CPNS pada Desember 2018 lalu,

sebagai dokter gigi di daerah Solok Selatan."Saya lulus dengan nilai terbaik saat mengikuti tes CPNS, tetapi tiba-tiba status saya sebagai ASN dibatalkan karena alasan saya disabilitas.

Contoh kasus lainnya adalah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berinisial DH penyandang disabilitas mental yang menggugat Kementerian Keuangan dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) di Pengadilan Tinggi Tata usaha Negara Jakarta. Pada April 2022, sidang berlanjut dengan agenda pemeriksaan saksi yang dihadirkan Penggugat untuk mengonfirmasi gejala-gejala disabilitas mental yang dialami DH.

Gugatan tersebut sebelumnya dilayangkan pada 15 November 2021 oleh DH. DH menggugat Surat Keputusan Menteri Keuangan RI atas pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri yang dikirimkan pada keluarganya pada Februari 2021. Dasar pemberhentian tersebut karena DH dianggap mangkir dari pekerjaan dalam beberapa periode waktu di tahun 2020, padahal hal tersebut diakibatkan oleh skizofrenia paranoid yang mulai diderita DH yang saat itu tidak tertangani. DH diberhentikan setelah 10 tahun lebih mengabdi pada instansi tersebut.¹³

¹²

<https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/ gegara-disabilitas-status-pns-dokter-dibatalkan-ombudsman-ri-republik-macam-apa>, diakses, Maret 2024

¹³ <https://bantuanhukum.or.id/siaran-pers-lbh-jakarta-dan-perhimpunan-jiwa-sehat-dampingi-asn-penyandang-disabilitas-mental-gugat-pemberhentian-yang-diskriminatif-oleh-kementerian-keuangan/>, Diakses Juni 2024

Kenyataan lain yang terjadi di Indonesia, bahwa terbaikannya masalah disabilitas ini juga disebabkan oleh adanya faktor sosial budaya, selain faktor ekonomi dan lemahnya kebijakan dan penegakan hukum yang memihak komunitas disabilitas. Hal ini menyebabkan para penyandang disability terbaikan dalam segala aspek kehidupan. Para disability yang pengangguran atau yang tidak bisa mengenyam pendidikan lebih banyak dari pada orang-orang non disabiliti yang mendapatkan pekerjaan yang layak. Ketidaksetaraan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih menjadi persoalan yang belum terselesaikan.¹⁴

Meskipun penyandang disabilitas memiliki keterbatasan kemampuan berupa kecacatan fisik, akan tetapi penyandang disabilitas tetap mampu untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Baik itu aktivitas untuk bekerja maupun bersosialisasi. Jadi, pendapat yang mengatakan bahwa penyandang disabilitas sehat rohani namun tidak sehat jasmani adalah salah dan justru memojokkan penyandang disabilitas. Disabilitas tidaklah menjadi alasan untuk mengeliminasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak dan mempertahankan kehidupan.¹⁵

¹⁴ <https://nasional.tempo.co/read/1534837/penyandang-disabilitas-masih-kesulitan-akses-pendidikan-inklusif>

¹⁵ Majda El Muhta, *Dimensi-Dimensi HAM : Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Edisi

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum hak penyandang disabilitas untuk menjadi Aparatrus Sipil Negara (ASN) ?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas ?

C. Metode Penelitian

a. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang melihat hukum sebagai norma (*kaidah*) sehingga penelitian diarahkan pada norma-norma (*kaidah-kaidah*) hukum itu sendiri. Ruang lingkup penelitian ini merupakan disiplin ilmu hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum yakni dengan cara meneliti bahan pustaka yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan.¹⁶ Sedangkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk

Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hal. 273.

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985, hal. 14.

mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum *normatif*.¹⁷

b. Jenis dan sumber data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:¹⁸

1. Data primer

Data primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

2. Data sekunder

Data sekunder itu diartikan sebagai data yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai data primer yang merupakan hasil olah pendapat atau pemikiran para pakar atau ahli. Yang dimaksud data sekunder oleh penulis adalah doktrin-doktrin yang ada dalam buku dan jurnal hukum.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan bahan hukum adalah sebuah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan.¹⁹ Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan (*library research*), karena bahan hukum

yang diterapkan dalam penulisan ini adalah data kepustakaan yang menghubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, kemudian dikaji untuk mempertimbangkan dengan hukum positif.²⁰ Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan regulasi perlindungan hukum terhadap disabilitas dan referensi yang relevan dengan penelitian ini.

d. Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan, analisis data dilakukan dengan cara melakukan deskripsi ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur persoalan yang akan dibahas, dengan mengklasifikasikannya atas dasar lingkup berlakunya norma hukum tersebut, yang hasilnya kemudian disusun dalam bentuk sebuah karya ilmiah yang berupa skripsi.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Hak Penyandang Disabilitas Untuk Menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Negara yang bermartabat adalah Negara yang menghormati, menghargai, memenuhi dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa kecuali. Isu tentang penyandang disabilitas atau orang-orang yang memiliki perbedaan kemampuan seringkali dikenal dengan istilah

¹⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang, 2008, hlm.306. 92

¹⁸Peter Mahmud Marzuki, 2015. *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group: Jakarta, hal.181

¹⁹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian, cetakan ketiga*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1998, hlm. 211.

²⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Singkat*, Jakarta, Raja Wali Press, 2006, hlm. 23

“difable” (*differently abled people*) atau sekarang dikenal sebagai “disabilitas” adalah masalah yang paling jarang mendapatkan perhatian dari Pemerintah maupun masyarakat.

Secara internasional pengaturan hukum penyandang disabilitas telah diatur dalam *Convention on the Rights of People with Disability*, selanjutnya disingkat CRPD, mistilah yang digunakan adalah “Penyandang Disabilitas”. Dari bentuknya, istilah ini mengganti istilah “cacat” dengan “disabilitas”. CRPD yaitu konvensi tentang hak-hak difabel/penyandang disabilitas, telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on the Rights of People with Disability*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251, (selanjutnya disebut UU No. 19 Tahun 2011).

Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak para penyandang disabilitas, bukan hanya menjadi tugas Pemerintah semata, seluruh lapisan masyarakat haruslah juga menunjang dan memandang bahwa pemenuhan hak bagi para penyandang disabilitas merupakan Hak Asasi Manusia. Yang menjadi permasalahan ialah, saat ini terdapat paradigma yang berkembang di masyarakat bahwa penyandang disabilitas itu adalah orang yang tidak hanya mempunyai keterbatasan baik fisik

maupun mental, tetapi juga penyandang disabilitas ini dianggap tidak bisa melakukan apa-apa, perlu bantuan khusus, sehingga tidak jarang pula melahirkan rasa kasihan.

Paradigma tersebut tentu kurang tepat, yang dibutuhkan para penyandang disabilitas hanyalah akses-akses yang mempermudah mereka untuk mendapatkan kesempatan yang sama seperti dengan orang yang tidak menyandang disabilitas, bukan rasa kasihan.

Sehubungan dengan keberadaan penyandang disabilitas, maka isu hukum yang sering muncul kepermukaan antara lain tentang apakah penyandang disabilitas berhak sebagai Pegawai Negeri Sipil. Melihat realita yang ada bahwa perlakuan secara diskriminasi sering diterima atau dialami oleh penyandang disabilitas pada saat mereka mengikuti proses pendaftaran untuk mengikuti seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia sebagai negara yang bermartabat sangat menghormati, menghargai, memenuhi dan memberikan jaminan serta perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa kecuali. Hal ini tersurat dalam Pasal 5 Ayat (1), Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 28 I Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Sejalan dengan ketentuan tersebut, salah satu prinsip penting adalah adanya jaminan kesamaan derajat bagi setiap orang dihadapan hukum. Oleh karena itu, setiap orang berhak atas

pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Jo. Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Persyaratan yang dimaksud di sini telah diatur dalam Pasal 65 UU ASN yaitu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lulus pendidikan dan pelatihan serta sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani dan rohani bagi penyandang disabilitas akan disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja penyandang disabilitas yang sudah diterima menjadi PNS.

Prinsipnya adalah bahwa Pasal 65 Ayat (1) huruf b UU No. 5 Tahun 2014 dijelaskan mengenai syarat menjadi PNS , adalah "Sehat jasmani dan rohani" , akan tetapi pada penjelasan pasal ini dijelaskan bahwa syarat sehat jasmani bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan" . Untuk itu, penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan terhadap hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dalam hal ini menjadi PNS harus diperhatikan oleh pemerintah.

Mengenai hal ini, telah ditegaskan juga dalam Pasal 1 Ayat (4), Ayat (5), dan Ayat (6) UU No. 8 Tahun 2016 Tentang

Penyandang Disabilitas, yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1 Ayat (4) berbunyi :
"Penghormatan adalah sikap menghargai atau menerima keberadaan penyandang disabilitas dengan segala hak yang melekat tanpa berkurang" .

Pasal 1 Ayat (5) berbunyi :
"Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas" .

Pasal 1 Ayat (6) berbunyi :
"Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewujudkan hak penyandang disabilitas" .

Kuota mengenai presentasi bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 53 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016, yaitu :

Pasal 53 Ayat (1) berbunyi :
"Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja" .

Pasal 53 Ayat (2) berbunyi :
"Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 %

(satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja” .

Untuk itu, pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib menyusun dan merencanakan kuota bagi penyandang disabilitas dalam setiap pelaksanaan penerimaan CPNS sesuai dengan presentase yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini diperlukan agar terpenuhinya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagai warga negara agar tidak ada diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

Pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas telah diatur dalam Pasal 27 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) UU No. 8 Tahun 2016, sebagai berikut :

Ayat (1) berbunyi : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi tentang pelaksanaan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas.”

Ayat (2) berbunyi : “Dalam hal efektivitas pelaksanaan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib

merumuskannya dalam rencana induk.”

Ayat(3) berbunyi : “Ketentuan mengenai perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Disini dengan tegas dijelaskan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak dalam perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pada setiap program pembangunan untuk diikutsertakan sebagai subjek yang memiliki kepentingan dalam fungsi serta hasil untuk setiap pembangunan yang dilaksanakan.

Guna membuktikan kewajiban pemerintah maka dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6399, (selanjutnya disebut PP No. 8 Tahun 2019). Kebijakan pemerintah ini membuktikan bahwa pemerintah dengan sungguh-sungguh berupaya untuk bertanggungjawab atas kehidupan penyandang disabilitas.

Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 ini memberikan beberapa pengertian terkait dengan penyandang

disabilitas, perencanaan, penyelenggaraan, penghormatan, pelindungan, pemenuhan, Rencana Induk Penyandang Disabilitas (selanjutnya disingkat RIPD), Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas, dan Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas Provinsi. Kesemuanya itu diatur dalam Pasal 1 Angka (1), Angka (2), Angka (3), Angka (4), Angka (5), Angka (6), Angka (7), Angka (8), dan Angka (9) PP No. 70 Tahun 2019, sebagai berikut :

Pasal 1 Angka (1) berbunyi :

"Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Pasal 1 Angka (2) berbunyi :

"Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.

Pasal 1 Angka (3) berbunyi :

"Penyelenggaraan adalah pelaksanaan terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang

Disabilitas berdasarkan pada rencana induk penyandang disabilitas, rencana aksi nasional penyandang disabilitas, dan rencana aksi daerah penyandang disabilitas provinsi.

Pasal 1 Angka (4) berbunyi :

"Penghormatan adalah sikap menghargai atau menerima keberadaan Penyandang Disabilitas dengan segala hak yang melekat tanpa berkurang.

Pasal 1 Angka (5) berbunyi :

"Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak Penyandang Disabilitas.

Pasal 1 Angka (6) berbunyi :

"Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewujudkan hak Penyandang Disabilitas.

Pasal 1 Angka (7) berbunyi :

"Rencana Induk Penyandang Disabilitas, yang selanjutnya disingkat RIPD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan terkait Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas.

Pasal 1 Angka (8) berbunyi :
"Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas adalah dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan terkait Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas yang merupakan penjabaran RPID di tingkat pusat.

Pasal 1 Angka (9) berbunyi :
"Rencana Aksi Daerah Penyandang Disabilitas Provinsi adalah dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan terkait Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas yang merupakan penjabaran RPID di tingkat daerah.

Penjelasan umum UU No. 8 Tahun 2016 menegaskan bahwa "Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia" . HAM sebagai hak dasar yang secara kodrat melekat pada diri manusia bersifat universal, perlu dilindungi, dihormati, dan dipertahankan, sehingga perlindungan dan HAM terhadap kelompok rentan, khususnya penyandang disabilitas.

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 disebutkan bahwa "Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual,

mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak" Dalam pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas pemerintah wajib menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.

Pasal 1 Ayat (8) UU No. 8 Tahun 2016 disebutkan bahwa "aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan" . Sedangkan kesamaan kesempatan menurut Pasal 1 Ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 adalah "keadilan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat" .

Setidaknya ada 4 (empat) asas yang dapat menjamin kemudahan atau aksesibilitas disabilitas tersebut yang mutlak mestinya harus dipenuhi oleh pemerintah, yaitu :

1. Asas kemudahan, artinya setiap orang dapat mencapai semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam suatu lingkungan.
2. Asas kegunaan, artinya semua orang dapat mempergunakan semua tempat atau bangunan yang

bersifat umum dalam suatu lingkungan.

3. Asas keselamatan, artinya setiap bangunan dalam suatu lingkungan terbangun harus memperhatikan keselamatan bagi semua orang termasuk disabilitas.
4. Asas kemandirian, artinya setiap orang harus bisa mencapai dan masuk untuk mempergunakan semua tempat atau bangunan dalam suatu lingkungan dengan tanpa membutuhkan bantuan orang lain.²¹

Kemudian, Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2016 menegaskan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berdasarkan :

- a. Penghormatan terhadap martabat;
- b. Otonomi individu;
- c. Tanpa diskriminasi;
- d. Partisipasi penuh;
- e. Keragaman manusia dan kemanusiaan;
- f. Kesamaan kesempatan;
- g. Kesetaraan;
- h. Aksesibilitas;
- i. Kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak;
- j. Inklusif; dan
- k. Perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Selanjutnya, Pasal 3 UU No. 8 Tahun 2016, menegaskan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas bertujuan :

- a. Mewujudkan penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara;
- b. Menjamin upaya penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri penyandang disabilitas;
- c. Mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, mandiri, serta bermartabat;
- d. Melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran dan eksplorasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia; dan
- e. Memastikan pelaksanaan upaya penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa "aksesibilitas ialah kemudahan yang disediakan untuk

²¹ Sugi Rahayu, *op.cit.*, hlm. 111.

penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan". Kesamaan kesempatan menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 ialah keadilan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan Negara dan masyarakat".

Pasal 9 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas telah dijelaskan bahwa "hak keadilan dan perlindungan hukum untuk disabilitas meliputi hak: atas perlakuan yang sama dihadapan hukum, diakui sebagai subjek hukum, memiliki dan mewarisi harta bergerak atau tidak bergerak, mengendalikan masalah keuangan atau menunjuk orang untuk mewakili kepentingannya dalam urusan keuangan, memperoleh akses terhadap pelayanan jasa perbankan dan non perbankan, memperoleh aksesibilitas dalam pelayanan peradilan, atas segala perlindungan dari tekanan, kekerasan, penganiayaan, diskriminasi, dan atau perampasan hak milik, memilih dan menunjuk orang untuk mewakili segala kepentingan dalam hal keperdataan didalam dan luar pengadilan, dilindungi hak kekayaan intelektualnya".

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan bahwa: Hak aksesibilitas untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

- a. Mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik.
- b. Mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas bagi individu.

Akomodasi yang layak menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 ialah "modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan".

B. Bentuk Perlindungan Hukum Dalam Upaya Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Disabilitas

Penyandang disabilitas pada dasarnya harus diperlakukan sama ketika dalam melakukan seleksi penerimaan CPNS, pemerintah harus memperlakukan mereka seperti perlakuan yang diberikan kepada masyarakat yang lain. Ketika dimulai dari proses rekrutmen hingga pengumuman hasil seleksi dilaksanakan, maka standar penilaian berbasis kompetensi nilai yang telah ditetapkan sebagai syarat kelulusan oleh pemerintah, harus berlaku juga bagi penyandang disabilitas. Karena apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh pemerintah, maka hal ini sangat jelas bertentangan dengan prinsip jaminan mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas.

Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas merupakan kewajiban negara. Dalam setiap peraturan perundang-undangan yang menjadi wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan yang diberikan kepada subjek atau objek perlindungannya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya teori perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Kewajiban Negara untuk melindungi (*the obligation to protect*) adalah kewajiban untuk tidak hanya terfokus pada upaya perlindungan dari pelanggaran yang dilakukan negara, namun juga terhadap pelanggaran atau tindakan yang dilakukan oleh entitas atau pihak lain (nonnegara) yang akan mengganggu perlindungan hak penyandang disabilitas. Termasuk dalam hal ini adalah perlindungan yang dilakukan oleh negara untuk menghindarkan penyandang disabilitas dari ancaman kesia-siaan, pelantaran atau eksploitasi dan lain-lain.

Roscou Pound mengemukakan hukum merupakan alat rekayasa sosial (*law as tool of social engineering*). Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum. Roscou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. *Public interest* (kepentingan umum);
2. *Sosial interest* (kepentingan masyarakat);
3. *Privat interest* (kepentingan individu).²²

Dalam *Convention on the Rights of Person with Disabilities* (CRPD). Penyandang disabilitas adalah mereka yang mempunyai keterbatasan intelektual, mental, sensorik maupun fisik dalam jangka panjang. Cara komunikasinya memiliki kesulitan masing-masing, sehingga menghambat partisipasi mereka saat berbaur dengan masyarakat. Sehingga mereka membutuhkan alat bantu komunikasi.²³

Meskipun penyandang disabilitas memiliki keterbatasan kemampuan berupa kecacatan fisik, akan tetapi penyandang disabilitas tetap mampu untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Baik itu aktivitas untuk bekerja maupun bersosialisasi. Jadi, pendapat yang mengatakan bahwa penyandang disabilitas sehat rohani namun tidak sehat jasmani adalah salah dan justru memojokkan penyandang disabilitas.

Dari sini dapat dilihat masyarakat indonesia wajib mendapatkan pekerjaan yang layak terutama kaum disabilitas. Melihat kondisi disabilitas yang

²² Lili Rasyidi, *Filsafat Hukum*, Remadja Karya, Bandung, 1988, hlm.. 228-231.

²³ Marzuki S, (2015) *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas* Yogyakarta: PUSHAM UII, hlm. 2

mempunyai kekurangan sehingga mereka memerlukan dukungan dari masyarakat maupun pemerintah dan juga mereka membutuhkan dukungan dari sisi hukum. Maka sebab itu kepastian hukum wajib diberikan kepada penyandang disabilitas agar akses kerja penyandang disabilitas terwujud.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Jo UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memberikan kesempatan serta mendukung penyandang disabilitas untuk menjadi PNS, serta penyandang disabilitas juga harus mendapatkan pekerjaan yang layak ketika sudah menjadi PNS.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 yang menjelaskan, "Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan." ²⁴ Artinya warga negara indonesia baik manusia normal maupun penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan yang dapat menunjang kehidupan ekonomi mereka.

Menurut pandangan Rawls yang penting adalah tentang harga diri (*self respect*) dalam kerangka teorinya, bahwa kebutuhan manusia yang paling pokok barangkali adalah harga diri, karena menurut Rawls struktur dasar masyarakat bukan hanya harus diatur sesuai dengan prinsip-prinsipnya, melainkan juga harus mendukung penghormatan terhadap

²⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 2 ayat 2

harga diri seseorang. Hal itu dapat ditempuh dengan prioritas pada komitmen masyarakat untuk menjamin kebebasan yang sama dan kesempatan yang sama bagi setiap orang harus tampak sebagai ekspresi umum penghargaan tak bersyarat pada setiap orang.²⁵

Satjipto Raharjo menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.²⁶

Secara yuridis, sebagai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap disabilitas tertuang dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, yang telah memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Pemenuhan terhadap hak penyandang disabilitas sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2016 didasarkan pada asas-asas tertentu.

Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2016 menegaskan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan :

a. Penghormatan terhadap martabat;

²⁵ Anil Dawan, *Keadilan Sosial Teori Keadilan Menurut John Rawls Dan Implementasinya Bagi Perwujudan Keadilan Sosial Di Indonesia*, 2010, Vol. VII, No. 1.

²⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Adi Karya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

- b. Otonomi individu;
- c. Tanpa diskriminasi;
- d. Partisipasi penuh;
- e. Keragaman manusia dan kemanusiaan;
- f. Kesamaan kesempatan;
- g. Kesetaraan;
- h. Aksesibilitas;
- i. Kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak;
- j. Inklusif; dan
- k. Perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Asas tersebut antara lain yaitu asas kesamaan kesempatan. Asas ini mengandung pengertian bahwa setiap orang termasuk penyandang disabilitas harus diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Disabilitas memiliki beberapa hak yang telah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 dalam peraturan disabilitas lebih mengutamakan perlindungan hak-hak dan pemberdayaan.

Secara konstitusi bahwa kesetaraan, kelayakan, kesamaan serta kepastian akan hukum harus terpenuhi sebagaimana idealnya. Mengacu pada UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas,

maka menurut Pasal 5 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas memiliki 22 (dua puluh dua) hak. Hak-hak tersebut adalah hak untuk hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik perlindungan dari bencana, habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksplorasi²⁷.

Ketentuan Pasal 5 ayat (1) mengenai pengaturan penyandang disabilitas telah diterapkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan PP tersebut menjelaskan bahwa penyandang disabilitas akan di dampingi oleh tenaga pendamping seperti Unit Layanan Disabilitas di Operasional Perangkat Daerah (OPD) Ketenagakerjaan.

Pasal 11 undang-undang ini menyatakan bahwa penyandang

²⁷ Arie Purnomosidi, "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia" .,Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum,1(2).(2017), hlm. 161

disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja di sektor pemerintah maupun swasta tanpa diskriminasi. Penyandang disabilitas juga berhak menerima upah yang setara dengan rekan kerja lainnya.

Dalam pasal 45 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 menyebutkan, "Pemerintah dan pemerintah daerah wajib mejamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja dan pengembangan karier yang adil dan tanpa deskriminasi kepada penyandang disabilitas".

Berkaitan dengan upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas kiranya membutuhkan peran pemerintah, pemerintah daerah serta pengusaha pemberi kerja. Para penyandang disabilitas berkewajiban mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuannya. Hal ini sesuai dengan Teori dari John Locke.²⁸ "HAM ialah hak yang bawa sejak lahir bersifat kodrati yang tidak bisa diganggu gugat, maka hak asasi perlu dikorbankan untuk kepentingan masyarakat, sehingga muncul kewajiban. Selain itu, stigma negatif yang selama ini diberikan kepada penyandang disabilitas juga merupakan perbuatan yang bertentangan dan melanggar Pasal 77 UU No. 8 Tahun 2016.

²⁸ Kusmaryanto C.B (2021). *Hak Asasi Manusia atau Hak Manusiawi*, Jurnal HAM, Vol. 12 No 3, hlm. 52

Berdasarkan pasal tersebut, melarang pemberian stigma negatif kepada penyandang disabilitas. Jadi, ketika pemerintah maupun pemerintah daerah mengeluarkan keputusan untuk menggagalkan penyandang disabilitas dalam mengikuti seleksi CPNS, maka hal itu sangat bertentangan dengan amanat undang-undang. Untuk itu, maka penyandang disabilitas mempunyai hak untuk diangkat menjadi PNS karena hal ini merupakan amanat dari peraturan perundang-undangan.

Dari segi pemenuhan kuota 2% yang telah disebutkan dalam UU Penyandang Disabilitas harus dipenuhi dalam pemberian kuota kerja, baik sebagai PNS ataupun P3K. Adanya Perda ataupun Peraturan Perundangan-Undangan yang mengatur mengenai penyandang disabilitas untuk mewujudkan kepastian hukum yang dijadikan sebagai pedoman hukum dalam menciptakan penyandang disabilitas yang berkualitas.

Aparatur Sipil Negara merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang memiliki tugas menjalankan roda pemerintahan yang baik dari level pemerintahan tertinggi sampai ke level pemerintahan terendah, biasanya disebut dengan sumber daya aparatur atau disamakan dengan istilah aparatur negara atau aparatur pemerintahan.²⁹ Penerimaan CPNS dengan formasi

²⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Aparatur Sipil Negara

disabilitas merupakan langkah awal bagi pemerintahan untuk mewujudkan kehormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia. Fenomena penerimaan formasi CPNS disabilitas tentu hal ini mempunyai peluang dan juga tantangan.

Pasal 1 angka 22 UU ASN yaitu kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem merit dalam UU ASN adalah sistem yang diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN guna mewujudkan profesi ASN yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Sehingga dengan hadirnya UU ASN ini dapat membawa angin segar bagi penyandang disabilitas yang ingin menjadi PNS. Diharapkan pula dalam perekrutan PNS penyandang disabilitas untuk memperhatikan kualitas kepandaian/kecerdasan, bukan hanya memperhatikan kualitas fisik saja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) "penyandang disabilitas memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak" . Hal ini dikuatkan oleh pendapat Abdillah, yang mengatakan bahwa "penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga

negara yang rentan terhadap diskriminasi memerlukan perlindungan lebih dan perlakuan khusus untuk dapat berpartisipasi secara penuh dalam pelaksanaan pemilihan umum atas dasar kesamaan hak dan kesempatan dengan warga negara lainnya" ³⁰

Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas tidak hanya fokus pada hak pekerjaan. Melainkan, segala hak-hak lainnya yang justru dimiliki oleh penyandang disabilitas belum dapat terakomodasi dengan baik. Dalam ketentuan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur atas pemenuhan hak bagi pekerja dari lingkup orang perseorangan, pengusaha, badan hukum dan sektor lainnya. Sedangkan terkait hasil dari pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Instansi Pemerintah didapati bahwa pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sangat minim. Tes CPNS jalur formasi khusus disabilitas sudah beberapa kali dibuka namun pada kenyataannya tidak memenuhi kuota dan jumlah formasi yang dibuka tidak mencapai 2%.³¹

³⁰ Abdillah, J. 2015. Pelaksanaan Pemilu Yang Aksesibel Dan Non-Diskriminasi Sebagai Upaya Pemenuhan Hak-Hak Politik Penyandang Disabilitas. *Jurnal HAM*. Vol 6 (1), hlm. 39

³¹ Harbi Sadri dan Henni Muchtar, "Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang" , *Journal of Civic Education*, 4 No 2 (2021), hlm. 121

Terkait kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 53 ayat 1 dan 2, mengatur mengenai kuota minimum yang harus dipenuhi oleh beberapa pihak untuk kepemerintahan, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2 % dan perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% dari penyandang disabilitas.³²

Sistem merit dalam "Undang-Undang ASN adalah sistem yang diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN guna mewujudkan profesi ASN yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya". Sehingga dengan hadirnya "UU ASN ini dapat membawa angin segar bagi penyandang disabilitas yang ingin menjadi PNS". Meskipun penyandang disabilitas "memiliki keterbatasan kemampuan berupa kecacatan fisik", akan tetapi penyandang disabilitas "tetap mampu untuk melakukan aktivitas sehari-hari".

Berdasarkan Permen PAN-RB No.23 Tahun 2019 ditetapkan lima (5) Formasi Khusus oleh pemerintah dalam penerimaan seleksi CPNS. Kelima (5) formasi khusus tersebut, adalah ;

1. Putra/Putri lulusan terbaik berpredikat 'dengan pujian' atau *Cumlaude*,

2. Diaspora
3. Penyandang disabilitas;
4. Putra/Putri Papua dan Papua Barat; serta
5. Tenaga Pengamanan Siber (*cyber security*).

Ketentuan mengenai persyaratan yang perlu diperhatikan oleh para calon pelamar CPNS dari kalangan disabilitas untuk mendaftar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus selain Formasi Khusus Disabilitas, diatur dalam Huruf F Angka 3 Permen PAN-RB No.23 Tahun 2019, yang menyatakan bahwa "Instansi Pusat dan Instansi Daerah harus menyediakan Formasi Khusus Disabilitas yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas. Namun pelamar disabilitas dapat pula mendaftar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus selain Formasi Khusus Disabilitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Instansi harus menentukan jabatan dan unit penempatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas pada Formasi Umum dan Formasi Khusus selain Formasi Disabilitas dengan mencantumkannya pada pengumuman pendaftaran masing-masing instansi disertai dengan kriteria/persyaratan yang jelas;
- b. Pada saat mendaftar di Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) pada jabatan dan unit penempatan tertentu, pelamar disabilitas wajib menyatakan bahwa yang bersangkutan merupakan

³² Undang-Undang Nomer 8 Tahun 2016 Pasal 53 Tentang Penyandang Disabilitas

- penyandang disabilitas dan dibuktikan dengan dokumen/surat keterangan resmi yang berlaku dari rumah sakit pemerintah yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasannya, dan dokumen dimaksud harus diunggah pada SSCASN;
- c. Pada saat memverifikasi persyaratan administrasi, instansi wajib memeriksa dokumen tersebut sebagaimana dimaksud dalam huruf b dan menentukan apakah jabatan dan unit penempatan yang dipilih dapat dilamar atau tidak dapat dilamar oleh penyandang disabilitas;
 - d. Apabila instansi menyatakan jabatan dan unit penempatan yang dimaksud dapat dilamar oleh penyandang disabilitas maka instansi wajib mengundang yang bersangkutan untuk memastikan kesesuaian formasi dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya sebelum mengumumkan kelulusan seleksi administrasi;
 - e. Instansi wajib mengumumkan apabila pelamar disabilitas sebagaimana dimaksud dalam huruf d dinyatakan lulus seleksi administrasi;
 - f. Apabila instansi menyatakan terdapat jabatan dan unit penempatan yang tidak dapat dilamar oleh penyandang disabilitas maka instansi harus menyampaikan alasan yang jelas dan memberikan

- kesempatan kepada calon pelamar untuk mengajukan sanggahan (selama masa sanggah) setelah diumumkan ketidaklulusan seleksi administrasi terhadap calon pelamar. Instansi dapat mengubah keputusan hasil seleksi administrasi apabila sanggahan dari calon pelamar dapat diterima;
- g. Tata cara dan waktu pelaksanaan SKD dan SKB bagi penyandang disabilitas yang melamar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus selain Formasi Disabilitas, sama dengan Formasi Umum yaitu 90 (sembilan puluh) menit (disabilitas sensorik netra tidak diberikan pendampingan dan perpanjangan waktu);
 - h. Nilai ambang batas/*passing grade* mengikuti nilai ambang batas/*passing grade* Formasi Umum;
 - i. Apabila terdapat pelamar disabilitas yang melamar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus selain Formasi Disabilitas, namun tidak melampirkan dokumen/surat keterangan yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasannya, dan di kemudian hari terbukti bahwa calon pelamar tersebut adalah benar sebagai penyandang disabilitas maka PPK dapat menggugurkan keikutsertaan/ kelulusan yang bersangkutan;
 - j. Terhadap peserta disabilitas yang termasuk kategori sebagaimana

dimaksud huruf i, PPK harus mengumumkan pembatalan keikutsertaan/kelulusan yang bersangkutan dengan tembusan kepada Menteri dan BKN.

Sedangkan ketentuan dan formasi khusus diatur dalam Huruf G Angka 2 Permen PAN-RB No.23 Tahun 2019, sebagai berikut: Penyandang Disabilitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Instansi Pusat dan Instansi Daerah harus mengalokasikan formasi/jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas paling sedikit 2 (dua) persen dari total formasi yang ditetapkan oleh Menteri;
- b. Pemilihan formasi jabatan dan unit kerja penempatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sesuai dengan kebutuhan organisasi, persyaratan jabatan, jenis dan derajat kedisabilitasannya, serta kesiapan sarana prasarana/aksesibilitas di masing-masing instansi ditentukan oleh masing-masing instansi berdasarkan daftar rincian penetapan alokasi kebutuhan (formasi) dari Menteri;
- c. Pemilihan formasi sebagaimana dimaksud dalam tersebut huruf b, dilakukan di SSCASN BKN dan selanjutnya harus dicantumkan dalam pengumuman penerimaan CPNS pada masing-masing instansi;

- d. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus Penyandang Disabilitas disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama;
- e. Calon pelamar dari penyandang disabilitas wajib melampirkan surat keterangan dari dokter Rumah Sakit Pemerintah/Puskesmas yang menerangkan jenis dan derajat kedisabilitasannya;
- f. Calon pelamar dari penyandang disabilitas berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
- g. Penyandang disabilitas yang melamar pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf F (Ketentuan dan Persyaratan Umum) angka 2, dapat berusia paling tinggi 40 (empat puluh) tahun saat melamar;
- h. Panitia penyelenggara instansi dan/atau BKN menyediakan aksesibilitas di lingkungan tempat pelaksanaan seleksi sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas;
- i. Panitia penyelenggara instansi dan/atau BKN menyediakan petugas/pendampingan saat pelaksanaan SKD dan SKB bagi pelamar penyandang disabilitas Sensorik Netra yang mendaftar

- pada formasi khusus Penyandang Disabilitas dan mengatur waktu pelaksanaan SKD dan SKB masing-masing selama 120 (seratus dua puluh) menit;
- j. Bagi pelamar penyandang disabilitas Sensorik Netra yang mendaftar pada Formasi Umum atau formasi khusus lain, selain formasi khusus Penyandang Disabilitas, tata cara dan waktu pelaksanaan seleksi sama dengan seleksi pendaftar pada Formasi Umum;

- k. Panita penyelenggara instansi wajib melakukan verifikasi persyaratan pendaftaran dengan mengundang calon pelamar untuk memastikan kesesuaian formasi dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Berdasarkan hal diatas, pelamar dari penyandang disabilitas memiliki beberapa persyaratan yang berbeda dengan pelamar umum dan jenis formasi khusus lainnya. Kesempatan bagi pelamar penyandang disabilitas untuk melamar dan mengikuti seleksi CPNS diberikan kepada penyandang disabilitas fisik pada anggota gerak kaki (tungkai) dengan derajat 1 atau 2, bukan disabilitas sensorik atau intelektual atau mental.

Walaupun pemerintah telah menyiapkan instrument hukum sebagai bagian dari bentuk perlindungan hukum dan memberikan peluang kepada penyandang disabilitas agar

bisa memasuki ranah pemerintah, tetapi juga penyandang disabilitas masih memiliki tantangan tersendiri untuk mereka bisa yakin bekerja di instansi pemerintah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Bahkan mereka yang telah di terima sebagai pegawai negeri sipil pun masih harus berusaha untuk membuktikan kepada masyarakat atau lingkungan kerjanya bahwa ia mampu mengemban tanggung jawab yang telah diberikan. Ketika pemerintah maupun pemerintah daerah mengeluarkan keputusan untuk menggagalkan penyandang disabilitas dalam mengikuti seleksi CPNS, maka hal itu sangat bertentangan dengan amanat undang-undang.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan hak dan juga tanggungjawab yang sama seperti manusia pada umumnya untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), karena hak ini merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Hak ini dijamin melalui pengaturan hukum sebagaimana telah diatur baik dalam instrument internasional, konstitusi negara, yakni UUD NRI Tahun 1945 maupun didalam Undang-Undang. Nomor 5 Tahun 2014 Jo. Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, serta peraturan

perundang-undangan terkait lainnya. Pada intinya bahwa terhadap penyandang disabilitas Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

2. Perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi disabilitas telah dijamin oleh negara dalam bentuk pengaturan hukum sebagaimana dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja disektor Pemerintah tanpa diskriminasi. Demikian juga dalam UU ASN dan peraturan perundang-undangan lainnya. Adanya rekrutmen CPNS bagi penyandang disabilitas merupakan bentuk kesadaran bahwa setiap warga negara berhak memiliki kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Tujuannya untuk menerapkan prinsip kesetaraan, termasuk bagi penyandang disabilitas yang akan mendaftar sebagai CPNS.

B. Saran

1. Disarankan perlunya tindakan implementasi dari semua peraturan yang terkait dengan penyandang disabilitas karena dalam kenyataannya belum dapat

terealisasi dengan baik, masih perlu perbaikan dan evaluasi untuk kedepannya nanti. Kepedulian dan keseriusan semua pihak sangat diharapkan khususnya jajaran pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten dan kota serta seluruh lapisan masyarakat yang menjadi bagian dari struktur negara. Selain mengimplementasikan peraturan yang ada, pemerintah juga dapat melaksanakan program-program pelatihan dan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan mereka.

2. Perlu adanya keseriusan dari pemerintah dan semua pihak yang terkait untuk menerapkan semua ketentuan yang berkaitan dengan hak disabilitas. UU ASN masih belum memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap disabilitas dalam kaitannya dengan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas, terkadang kuota 2% ini masih belum terpenuhi secara menyeluruh dalam rekrutmen CPNS, tidak adanya pilihan mengenai jenis formasi jabatan apa yang dapat diduduki oleh penyandang disabilitas. Oleh karena itu, perlu diinterpretasikan peraturan perundang-undangan tentang konsep dan gagasan ke depan terkait bentuk perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam

sistem rekrutmen calon pegawai negeri sipil dari perspektif hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Masyur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)* (Bogor: Ghalia Utama, 2005)
- Dawawn Anil., *Keadilan Sosial Teori Keadilan Menurut John Rawls Dan Implementasinya Bagi Perwujudan Keadilan Sosial Di Indonesia*, 2010
- Ibrahim Johnny., *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang, 2008.
- Majda El Muhta, *Dimensi-Dimensi HAM : Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Edisi Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta,
- Marzuki S, (2015) *Aksebilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas* Yogyakarta: PUSHAM UII
- Nazir Moh., *Metode Penelitian, cetakan ketiga*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1998
- Peter Mahmud Marzuki., *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group: Jakarta. 2015
- Rahardjo Satjipto., *Ilmu hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000).
- Rasyidi Lili., *Filsafat Hukum*, Remadja Karya, Bandung, 1988
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985.
- Utami Risnawati., 2012, Makalah Untuk *Intermediate Human Rights Training* Bagi Dosen Hukum dan HAM, *Konvensi Tentang Hak – Hak Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia*, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Centere for Human Rights
- Widayanti Sri., *Hak Asasi Manusia*, Tanggerang: Loka Aksara, 2019

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas);
- Undang Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM
- UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai perubahan UU No. 5 Tahun 2014
- Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan,

Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

<https://nasional.tempo.co/read/1534837/penyandang-disabilitas-masih-kesulitan-akses-pendidikan-inklusif>

Jurnal :

Abdillah, J. 2015. Pelaksanaan Pemilu Yang Aksesibel Dan Non-Diskriminasi Sebagai Upaya Pemenuhan Hak-Hak Politik Penyandang Disabilitas. *Jurnal HAM*. Vol 6 (1)

Arie Purnomasidi, "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia" .,Refleksi Hukum: *Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2).(2017)

Harbi Sadri dan Henni Muchtar, "Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang" , *Journal of Civic Education*, 4 No 2 (2021)

Kusmaryanto C.B (2021). *Hak Asasi Manusia atau Hak Manusia*, *Jurnal HAM*, Vol. 12 No 3

Website :

<https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/gegara-disabilitas-status-pns-dokter-dibatalkan-ombudsman-ri-republik-macam-apa, diakses, Maret 2024>

<https://bantuanhukum.or.id/siaran-pers-lbh-jakarta-dan-perhimpunan-jiwa-sehat-dampingi-asn-penyandang-disabilitas-mental-gugat-pemberhentian->