



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>

Received: 21 Oktober 2023, Revised: 1 November 2023, Publish: 9 November 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Kewajiban Pemerintah dalam Pemenuhan Kuota Minimal 2% Pekerja Penyandang Disabilitas pada Lingkungan Pemerintah**

**Zimtya Zora<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Corresponding Author: **Zimtya Zora**

**Abstract:** *The government must ensure that the implementation of the human rights of every citizen is guaranteed without discrimination. There are three obligations that must be fulfilled by the state in this regard, to protect, to promote and to fulfill. Persons with disabilities have the same rights and opportunities to get work in any field without any differences. International law and national law have stipulated the rights of people with disabilities, so there is no more discrimination against them.*

**Keyword:** *Person With Disabilities, Human Rights*

### **PENDAHULUAN**

Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia bahkan sebelum dia dilahirkan, tidak memandang status sosial, suku, ras, agama, kebangsaan serta kondisi fisik. Orang-orang yang dilahirkan dengan fisik kurang sempurna mempunyai hak yang sama dan sejajar dengan orang-orang yang dianugerahi kesempurnaan fisik. Kewajiban negara untuk memastikan bahwa hak-hak setiap warga negara terjamin pelaksanaannya tanpa ada diskriminasi. Dalam diskursus HAM disebutkan bahwa negara memiliki 3 kewajiban dalam kaitannya dengan hak asasi, yaitu: kewajiban untuk melindungi (obligation to protect), kewajiban untuk memajukan (obligation to promote), dan kewajiban untuk memenuhi (obligation to fulfill)

Berdasarkan pasal 1 UU nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Pasal ini secara jelas dan tegas memberikan jaminan serta kepastian akan hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat.

Secara lebih rinci UU nomor 39 tahun 1999 menegaskan bahwa hak-hak dasar manusia meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas pekerjaan dan kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita dan hak anak, dan lain sebagainya.

Disabilitas merupakan kondisi kekurangan pada fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dimana menghambat partisipasi penuh dan efektif dalam

masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Penyandang disabilitas dikelompokkan dalam beberapa jenis, yakni penyandang disabilitas fisik seperti gangguan fungsi gerak akibat amputasi, akibat stroke, lumpuh atau kaku, serta dwarfisme. Penyandang disabilitas intelektual seperti lambat belajar, down syndrom. Penyandang disabilitas mental seperti skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, gangguan kepribadian, autisme dan hiperaktif. Penyandang disabilitas sensorik seperti tuna netra, tuna rungu, serta tuna wicara. Jenis penyandang disabilitas diatas dapat dialami secara tunggal, ganda, ataupun multi<sup>1</sup>

Penyandang disabilitas dalam berkegiatan dan beraktifitas kerap mengalami kendala dan hambatan tersendiri. Menurut Meilanny Budiarti Santoso dan Nurliana Cipta Apsari menggambarkan hambatan yang dialami penyandang disabilitas, antara lain: <sup>2</sup>

1. Kebijakan/ aturan yang dibuat pemerintah sering tidak memperhatikan kebutuhan penyandang disabilitas (*inadequate policy & standar*).
2. Sikap negatif dan prejudice menghambat bidang pendidikan, pekerjaan, layanan kesehatan, dan partisipasi sosial (*negatives attitude*).
3. Kekurangan penyediaan layanan terutama layanan kesehatan, rehabilitasi, dan support & assistance (*lack of provision of services*).
4. Masalah dalam pemberian pelayanan akibat kurangnya koordinasi, staf tidak mencukupi, kompetensi kurang (*problem with service delivery*).
5. Sumber-sumber dana yang dialokasikan untuk mengimplementasikan kebijakan tidak mencukupi (*inadequate funding*).
6. Kekurangan bangunan publik, sistem transportasi dan informasi yang tidak aksesibel (*lack of accesibility*).
7. Kekurangan pelibatan penyandang disabilitas dalam pengambilan keputusan (*lack of consultation & involvement*).
8. Kekurangan data tentang disabilitas dan bukti efektifitas program (*lack of data & evidences*).

Diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas diatas sejatinya bertentangan dengan hak asasi manusia. Konsep HAM disepakati pertama kali menjadi instrumen internasional pada 10 Desember 1948 yang bernama *Universal Declaration of Human Rights* (DUHAM). DUHAM dikeluarkan oleh PBB sebagai standar umum bagi negara-negara untuk menjaga martabat manusia dan pengentasan kemiskinan. Kemudian DUHAM diturunkan ke dalam instrumen internasional yang memiliki kekuatan hukum, yaitu *International Covenant on Civil and Political Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik), disingkat ICCPR dan *Internasional Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, disingkat ICESCR. Dengan demikian, negara-negara anggota PBB ataupun yang ikut terlibat dalam proses ratifikasi ataupun adopsi atas perjanjian HAM internasional tersebut, memiliki tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan dan perlindungan HAM terhadap warga negaranya.

. Kewajiban negara dalam pemenuhan HAM bersifat pasif dan aktif. Kewajiban bersifat pasif dimana negara memberikan jaminan kebebasan bagi warga negara untuk melakukan kebebasan pribadi sebagai realisasi dari HAM seperti halnya hak-hak yang tercantum didalam ICCPR, sedangkan kewajiban bersifat aktif dimana negara berkewajiban menciptakan suatu kondisi mengejar kemajuan atau melakukan tindakan dalam pemenuhan hak yang dimiliki warga negaranya untuk dapat berkembang sebagai akibat hukum misalnya pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam ICESCR.

Indonesia telah meratifikasi instrumen HAM internasional baik ICCPR maupun ICESCR. Dengan meratifikasi instrumen HAM tersebut memiliki akibat hukum terkait dengan

---

<sup>1</sup> Pasal 4 Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas

<sup>2</sup> Meilanny Budiarti Santoso, Nurliana Cipta Apsari, Pergeseran Paradigma Dalam Disabilitas, *intermestic: Journal of International studies* vol 1 no 2 mei 2017 (166-176), hlm 170

perlindungan, pemenuhan, dan pemajuan HAM<sup>3</sup>. Sebelumnya, sebagai pengejawantahan hak asasi manusia yang tercantum dalam pasal 27 sampai pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Indonesia telah menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai HAM, salah satunya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Pembukaan UUD 1945 pada alinea empat mencantumkan bahwa tujuan negara adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan dimaknai sebagai suatu keadaan dimana seseorang dapat merasakan sejahtera, aman dan tentram. Adapun kesejahteraan umum dapat diartikan sebagai suatu keadaan sejahtera yang dimiliki secara umum baik jiwa maupun sosial. Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial yang dimaksud kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Salah satu langkah untuk memajukan kesejahteraan umum adalah dengan memberikan jaminan pekerjaan kepada setiap warga negara. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya negara perlu menjamin dan memenuhi hak dasar warga negara tanpa diskriminasi.

Kesempatan kerja merupakan hak yang dijamin konstitusi terhadap warga negara untuk mencapai kesejahteraan umum. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya, setiap orang dalam keadaan apapun tidak dapat dibatasi hak-nya, sebab setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan menerima imbalan atas hasil pekerjaannya<sup>4</sup>. Namun, kesempatan tersebut belum didapat oleh penyandang disabilitas secara optimal. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, diantaranya, tingginya angka pengangguran, kualitas dan tingkat pendidikan yang belum memenuhi kualifikasi, sarana dan prasarana yang belum accessible, serta stigma-stigma di masyarakat. Stigma yang dimaksud seperti ketidakpercayaan masyarakat pada kemampuan penyandang disabilitas untuk bekerja, persepsi bahwa merekrut tenaga kerja disabilitas memerlukan biaya tambahan dan memiliki resiko kerja bagi perusahaan, pemahaman bahwa disabilitas sebagai indikasi tidak sehat jasmani rohani.

Perubahan paradigma terhadap penyandang disabilitas sebagai objek perlindungan sosial menjadi subjek yang memiliki hak-hak, diiringi dengan langkah-langkah dan dorongan yang besar dari masyarakat internasional untuk menyadari bahwa kesempatan untuk menghidupi kehidupan dengan potensi yang harus diberikan pada setiap orang. Hal itu ditandai dengan diadopsinya *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (STRE)* oleh PBB pada tahun 1993. Peraturan ini menjadi pedoman bagi negara-negara untuk membuat kebijakan atau acuan model legislasi yang mendorong kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas. Peraturan tersebut tidak mengikat secara hukum sehingga perlu sebuah konvensi.

Setelah puluhan tahun merubah sikap dan cara pandang terhadap penyandang disabilitas, PBB melahirkan instrumen hukum yang mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas yakni *Convention on Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (CRPD)* atau konvensi tentang Hak-hak penyandang disabilitas). CRPD adalah hasil dari perubahan pandangan lama terhadap penyandang disabilitas menjadi pandangan yang melihat penyandang disabilitas sebagai subjek pemilik hak, yang mampu mengklaim hak, yang

<sup>3</sup> Aprilina Pawestri, Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional, didalam Era Hukum-Jurnal Ilmu Hukum, vol 2. No 1 tahun 2017, hlm. 179

<sup>4</sup> Fuqaha, Perlindungan Hukum Terhadap kesempatan kerja bagi masyarakat lokal di kota Cilegon, dalam Jurnal Wawasan Yuridika vol. 2 no. 2 September 2018, hlm. 128.

Menurut data BPS yang di lansir dari BERITA RESMI STATISTIK tentang Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019 no. 41/05/Th.XXII, 6 Mei 2019 menyebutkan pengangguran pada bulan Februari 2019 berjumlah 6,82 Juta orang

mampu menentukan kehidupan sendiri secara merdeka, serta menjadi anggota masyarakat aktif.

Indonesia meratifikasi CPRD dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CPRD. CRPD menjelaskan bahwa salah satu kewajiban negara peratifikasi adalah menyesuaikan semua kebijakan termasuk legislasi (mengubah atau mencabut peraturan Perundang-undang) dengan implementasi hak-hak yang di akui CRPD<sup>5</sup>. Berkaitan dengan hak untuk memperoleh kesempatan bekerja, CRPD mengamanatkan negara-negara pihak wajib melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja dengan langkah-langkah tertentu, beberapa diantaranya<sup>6</sup>

- a. Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, diantaranya mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja.
- b. Melindungi hak-hak penyandang disabilitas atas dasar kesamaan dengan orang lain
- c. Memajukan kesempatan kerja dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas di bursa kerja.
- d. Mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintahan
- e. Memajukan pemberian kerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah yang tepat yang dapat mencakup program tindakan yang nyata, insentif, dan langkah-langkah lainnya.

Sejalan dengan CRPD yang telah diratifikasi, Pemerintah Indonesia memperbarui peraturan perundang-undang mengenai penyandang disabilitas, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Penyandang Disabilitas). Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Cacat karena tidak relevan lagi dengan CRPD<sup>7</sup>

Penyandang Disabilitas merupakan kelompok rentan mendapat diskriminasi sehingga diperlukan perlakuan berbeda untuk memenuhi hak-haknya. Berlandaskan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945, dimana dalam mencapai persamaan dan keadilan, setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama terutama dalam memperoleh pekerjaan. Pemerintah sebagai pemangku kebijakan dapat menerapkan affirmative action (diskriminasi positif) sebagai perlakuan khusus. Hal ini dapat dilihat pada kewajiban pemenuhan kuota minimal 2% pekerja penyandang disabilitas dari seluruh pekerja oleh pemerintah dilingkungan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, BUMD dan minimal 1% bagi perusahaan swasta<sup>8</sup> Namun, kewajiban tersebut belum bisa dipenuhi oleh pemerintah baik dalam kewajiban pemenuhan baik dalam instansinya sendiri maupun dalam mendorong perusahaan swasta mematuhi kewajibannya<sup>9</sup>.

## METODE

Dalam menjawab permasalahan hukum dalam tulisan ini dibutuhkan suatu pendekatan dalam penelitian ini. Pertama penulis menggunakan pendekatan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara pengadaaan penulisan terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>10</sup> Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara untuk melihat pelaksanaan kewajiban pemerintah dalam

<sup>5</sup> Pasal 4 huruf a, b, e CPRD 2006

<sup>6</sup> Pasal 27 angka 1 huruf a, b, e, g, h CRPD 2006

<sup>7</sup> Pasal 151 UU nomor 8 tahun 2016

<sup>8</sup> Pasal 53 UU Nomor 8 tahun 2016

<sup>9</sup> Istifarroh & Widhi Cahyo Nugroho, Perlindungan Hak Disabilitas mendapatkan pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara, didalam Jurnal Mimbar Keadilan Vol. 12, No. 1 Februari-Juli 2019, hlm 25-26

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

pemenuhan kuota untuk memperoleh kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ketentuan dalam CRPD Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Kesempatan Bekerja.**

Hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari HAM yang harus dipenuhi negara kepada penyandang disabilitas, untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan individu lain dalam mendapatkan pekerjaan sebagai subjek pemegang hak. Hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dirumuskan dan diakui sebagai jaminan bagi penyandang disabilitas agar terbebas dari diskriminasi akibat dari disabilitas yang dimiliki.

Hak untuk memperoleh kesempatan kerja secara umum di atur didalam Pasal 27 UUD 1945 (konstitusi), DUHAM dan ICESCR (Instrumen HAM internasional), sedangkan hak tersebut diatur khusus bagi penyandang disabilitas dalam CRPD 2006. CRPD mengakui bahwa diskriminasi atas dasar disabilitas merupakan pelanggaran terhadap nilai dan martabat yang melekat pada manusia, termasuk didalamnya dalam sektor penerimaan kerja. CRPD mewajibkan negara-negara pihak untuk mengadopsi dan mengimplementasikan hak-hak yang diakui dalam CRPD, serta merubah atau mencabut ketentuan hukum, peraturan, kebiasaan, dan praktik-praktik yang mengandung unsur diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Pasal 27 angka 1 Konvensi penyandang disabilitas memberikan langkah-langkah bagi negara peserta untuk mengakui dan menjamin hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesamaan dengan orang lain. Beberapa langkah diantaranya: yakni melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat; melindungi hak-hak penyandang disabilitas atas dasar kesamaan dengan orang lain, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.

### **Penerapan CRPD 2006 dalam Hukum Nasional Baik dalam UU maupun dalam Aturan Pelaksananya berkaitan dengan Hak untuk Memperoleh Kesempatan Bekerja bagi Penyandang Disabilitas**

Sebelum Ratifikasi CRPD, Peraturan perundang-undangan Indonesia yang mengatur ketentuan mengenai penyandang disabilitas belum terintegrasikan dan belum tersusun secara sistematis. Ketentuan mengenai penyandang disabilitas masih tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, yakni diatur sendiri-sendiri pada sektor yang berbeda. Sehingga melahirkan interpretasi yang berbeda mulai dari definisi yang beragam sampai ketiadaan kesamaan dalam paradigma atau pendekatan terhadap penyandang disabilitas.

Indonesia meratifikasi konvensi penyandang disabilitas dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan Convention On The Rights of Person With Disability (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas). CRPD memberikan acuan bagi Indonesia dalam mengimplementasikan cara pandang baru dan hak-hak bagi penyandang disabilitas. Bentuk adopsi dan implementasi hak-hak yang diatur didalam CRPD, Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini dijadikan payung hukum baru dengan menggunakan pendekatan Right based (penyandang disabilitas sebagai subjek pemegang hak) khusus mengatur tentang penyandang disabilitas dengan mencabut Undang-Undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat. Undang-undang nomor 4 tahun 1997 memiliki pendekatan yang tidak sesuai dengan CRPD. Hal ini yang diakomodasi oleh Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas sebagai payung hukum baru dimana partisipasi penyandang disabilitas di masyarakat, salah satunya bekerja, menjadi ukuran untuk terjaminnya pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas seperti hak untuk memperoleh kesempatan bekerja.



Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tetap memberlakukan peraturan pelaksana dari Undang-Undang nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat meski Undang-undang tersebut telah dicabut. Dengan dicabutnya UU penyandang cacat, memungkinkan substansi peraturan pelaksana tersebut menjadi tidak relevan bahkan bertentangan dengan Undang-undang Penyandang Disabilitas yang baru.

Peraturan pemerintah nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat merupakan peraturan pelaksana undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat. Subtansi PP nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial penyandang cacat yang berkaitan dengan kesempatan kerja diatur di dalam pasal 26-31. Pasal 26 PP no 43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat mencantumkan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas harus disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan. Pasal 30 mencantumkan faktor-faktor yang diperhatikan untuk menetapkan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi penyandang cacat, yaitu: a. jenis dan derajat kecacatan; b. pendidikan; c. keterampilan dan/atau keahlian; d. kesehatan; e. formasi yang tersedia; f. jenis atau bidang usaha; g. faktor lain. Dimana persyaratan tersebut ditetapkan oleh Menteri di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan, Undang-undang Penyandang disabilitas menitik-beratkan pada penghormatan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendorong partisipasi penuh di masyarakat. Dengan demikian, Muatan Peraturan pelaksana yang lahir sebelum Undang-undang Penyandang disabilitas yang berkaitan dengan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih memiliki pendekatan yang berbeda dengan Undang-undang Penyandang Disabilitas yang berlaku saat ini.

Pendekatan *Charity Based* atau pendekatan medis yang menjadi landasan filosofis Undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan Undang-undang lainnya yang berkaitan dengan penyandang disabilitas, mengakibatkan pandangan atau paradigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas sebagai korban yang memiliki gangguan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga tidak dibutuhkan partisipasinya di masyarakat yang berujung pada indikasi terjadinya diskriminasi.<sup>11</sup> Hal ini dapat dilihat dalam profesi tertentu masih mempersyaratkan keadaan sehat jasmani dan rohani, sehingga menghalangi penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan bekerja.

Undang-undang penyandang cacat cenderung menempatkan penyandang disabilitas sebagai objek yang memiliki kelainan pada dirinya sehingga pendekatan penanganan berfokus pada peningkatan taraf kesejahteraan sosial penyandang disabilitas berupa rehabilitasi, aksesibilitas, pendidikan, pekerjaan, dan perlakuan yang sama.<sup>12</sup> Pemberian kesempatan kerja bagi pemerintah masih melihat kesesuaian derajat kecacatan, belum melihat dari kemampuan dari penyandang disabilitas terhadap beban kerja.

Walaupun beberapa tahun terakhir, setelah ratifikasi CRPD dan terbitnya Undang-Undang Penyandang Disabilitas, kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas mulai dibuka, seperti formasi khusus disabilitas dalam seleksi CPNS, namun masih terdapat batasan persyaratan terhadap derajat disabilitas tertentu yang dapat melamar suatu pekerjaan.

### **Pelaksanaan Kewajiban Pemerintah dalam Pemenuhan Kuota untuk Memperoleh Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintah**

Hak untuk memperoleh kesempatan bekerja secara internasional disepakati dalam ICESCR secara umum dan secara khusus bagi penyandang disabilitas dicantumkan dalam

---

<sup>11</sup>Fajri Nursyamsi, dkk, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : MENUJU INDONESIA RAMAH DISABILITAS*, Jakarta, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2015, hlm. 56

<sup>12</sup> Ibid hlm 34-35

CRPD. Pasal 4 angka 1 CRPD 2006 mencantumkan tanggung jawab yang diwajibkan secara umum pada negara-negara pihak, beberapa diantaranya:

- (a) Mengadopsi semua kebijakan legislatif dan administratif dan lainnya yang sesuai untuk implementasi hak-hak yang diakui dalam konvensi ini;
- (b) Mengambil semua kebijakan yang sesuai, termasuk legislasi, untuk mengubah atau mencabut ketentuan hukum, peraturan, kebiasaan, dan praktik-praktik yang berlaku yang mengandung unsur diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas;
- (c).....

CRPD 2006 mewajibkan negara-negara pihak untuk mengimplementasi hak-hak penyandang disabilitas, salah satunya Hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas. Implementasi hak-hak penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja dilakukan berdasarkan langkah-langkah tertentu yang tercantum dalam pasal 27 angka 1 CRPD 2006 beberapa diantaranya:

- (a) Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja;
- (b) Melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar kesamaan dengan orang lain, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan numerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan pengurangan kesedihan;
- (c).....

Dari langkah-langkah diatas, Negara pihak juga berkewajiban melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja tanpa adanya diskriminasi, atas dasar persamaan dan kesetaraan, salah satu diantaranya dalam mempekerjakan Penyandang disabilitas di lingkungan pemerintahan. UU penyandang disabilitas memberikan ruang lingkup hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, yaitu:

Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang disekenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali kerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

UU Penyandang Disabilitas juga memuat kebijakan sebagai implementasi langkah-langkah pemenuhan hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas yang dimuat dalam CRPD. Salah satunya ialah langkah mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintahan. Langkah mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintahan dilaksanakan pemerintah RI dengan menerapkan kewajiban pemenuhan kuota minimal yang diisi oleh pekerja penyandang disabilitas. Kewajiban tersebut dimuat dalam pasal 53 UU Penyandang Disabilitas yang berbunyi:

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

Keseriusan Pemerintah dalam memenuhi kewajiban terhadap pemenuhan hak kesempatan bekerja bagi para penyandang disabilitas pada lingkungan pemerintahan sudah terlihat dengan dikeluarkannya UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Selanjutnya, untuk melihat pelaksanaan kewajiban Pemerintah di daerah tingkat I, dalam hal ini Provinsi Sumatera Barat telah terlebih dahulu menerbitkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Perda Provinsi Sumatera barat ini memberikan kesempatan penyandang disabilitas untuk mengikuti seleksi CPNS, terdapat di dalam pasal 17 yang berbunyi:

- (1) Pemerintah Daerah memberikan kesempatan bagi Penyandang Disabilitas dalam setiap penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tanpa ada diskriminasi.
- (2) Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah menyediakan aksesibilitas dalam proses pelaksanaan seleksi

Pada daerah tingkat II, dalam hal ini Kota Padang juga menerbitkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Dan Perlindungan Hak Hak Penyandang Disabilitas. Perda Kota Padang tersebut juga memuat kewajiban pemenuhan kuota minimal pekerja adalah penyandang disabilitas. Pasal 29 huruf b Perda Kota Padang nomor 3 tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan hak hak penyandang disabilitas mewajibkan pemerintah daerah untuk mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 pegawai. Pasal 29 Perda Kota Padang tersebut memiliki perbedaan kuota pekerja Penyandang Disabilitas yang harus dipenuhi dengan kuota yang diatur dalam UU penyandang disabilitas, yakni Undang-undang penyandang disabilitas menetapkan 2% dari seluruh pekerja yang ada, sedangkan Perda Kota padang diatas menetapkan 1% dari seluruh pekerja yang ada. Hal ini dapat terjadi sebab UU penyandang disabilitas terbit kemudian dibandingkan Perda Kota padang tentang pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Perbedaan tersebut dapat diatasi berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*. Walaupun demikian, Perda kota padang tersebut dinilai masih memiliki arah kebijakan yang sama dengan kebijakan UU Penyandang Disabilitas dalam menerapkan kewajiban pemenuhan kuota minimal pekerja disabilitas sebagai implementasi langkah mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintahan yang diatur dalam CRPD 2006.

Kewajiban Pemerintah dalam pemenuhan kuota pekerja bagi Penyandang disabilitas dilakukan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan jabatan administrasi dan jabatan fungsional dalam instansi pemerintah. Kegiatan pemenuhan jabatan di instansi pemerintah disebut pengadaan PNS. Menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pekerja penyandang disabilitas memiliki kuota yang di khususkan dalam pengadaan PNS tersebut. Pengadaan PNS dilakukan pemerintah dengan mengeluarkan peraturan pelaksana berdasarkan penetapan kebutuhan PNS. Penetapan kebutuhan PNS dibuat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang menggambarkan ketersediaan jumlah PNS dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang jabatan yang disesuaikan dengan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Faktor-faktor penyebab hambatan pemenuhan kuota 2 persen dari seluruh pekerja (PNS) mempekerjakan penyandang disabilitas di instansi pemerintah.<sup>13</sup>

1. Kebijakan mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintah hanya melalui pengadaan PNS dengan melewati seleksi nasional. Pengadaan PNS dilakukan atas penetapan kebutuhan PNS. Artinya, jika dikaitkan dengan kewajiban pemenuhan kuota 2 persen penyandang disabilitas dari seluruh pekerja, mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintah didasarkan pada kebutuhan PNS yang ditetapkan, bukan pada keseluruhan jumlah pekerja yang ada. Dengan demikian, kesempatan pelamar penyandang

---

<sup>13</sup>*Ibid.*,



disabilitas akan terikat pada ketentuan-ketentuan dan persyaratan-persyaratan seleksi CPNS.

## 2. Formasi khusus.

Pengadaan PNS terdiri atas formasi umum dan formasi khusus. Instansi pusat dan daerah harus mengalokasikan formasi khusus yang dapat dilamar disabilitas minimal 2 persen dari total formasi yang ditetapkan Menteri. Pemilihan jabatan dari formasi khusus disabilitas ditentukan oleh masing-masing instansi dengan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, persyaratan jabatan, jenis dan derajat disabilitas, serta kesiapan sarana prasarana yang aksesibel. Artinya, kewajiban pemenuhan kuota 2% dari alokasi yang ditetapkan Menteri bagi instansi pemerintah disesuaikan dengan keadaan dari masing-masing instansi baik dari kualifikasi pekerja yang dibutuhkan maupun dari aksesibilitas sarana. Artinya, kuota minimal 2 persen tersebut tidak dialokasikan pada semua jenis disabilitas dan jenis jabatan.

## 3. Formasi jabatan khusus penyandang disabilitas kurang beragam.

Keadaan instansi yang menjadi ukuran untuk menentukan formasi jabatan yang dialokasikan untuk penyandang disabilitas mengakibatkan pilihan formasi jabatan menjadi terbatas. Pelamar hanya dapat memilih jabatan-jabatan yang dialokasikan pada formasi khusus. Namun, pelamar penyandang disabilitas juga dapat melamar melalui formasi umum, tetapi tidak mendapatkan kemudahan pada formasi khusus.

## 4. Persyaratan dan kualifikasi tidak terpenuhi

Formasi khusus memang memiliki eksklusifitas, namun persyaratan dan kualifikasi formasi jabatan tetap disamakan dengan formasi umum. Dengan terbatasnya pilihan formasi jabatan maka hanya pelamar disabilitas dengan kualifikasi tertentu saja mendapatkan kesempatan pada formasi khusus, yakni memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Sementara, pelamar penyandang disabilitas, selain memenuhi kualifikasi jabatan juga harus memverifikasi jenis derajat disabilitasnya.

## KESIMPULAN

Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dan setara dalam memperoleh pekerjaan di bidang apapun, hal ini dijamin oleh aturan-aturan hukum internasional seperti Deklarasi Umum PBB tentang Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik ( ICCPR ), Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial ( ICESCR ), dan Budaya, serta Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas ( CPRD ).

Berdasarkan aturan-aturan yang dimiliki Indonesia berkaitan dengan penyandang disabilitas, maka sudah terlihat ada harmonisasi instrumen hukum dari tataran internasional sampai pada tingkat daerah khususnya pada implementasi hak untuk memperoleh kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam rangka menjamin hak penyandang disabilitas untuk bekerja di pemerintahan sebagaimana diatur dalam CRPD. Pemerintah Indonesia membuat kebijakan berupa kewajiban pemenuhan kuota minimal pekerja penyandang disabilitas sehingga membuka kesempatan kerja yang sama dan setara bagi penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bentuk pelaksanaan kewajiban dan tanggungjawab negara sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh Hukum Internasional dan juga aturan-aturan nasional Indonesia.

## REFERENSI

- Adioetomo, Sri Moertingsih dan Daniel mont & irwanto. 2014. *Persons With Disabilities in Indonesia Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies*. Jakarta : Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Indonesia
- Nursyamsi, Fajri dkk. 2015. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : MENUJU INDONESIA RAMAH DISABILITAS*. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.

- Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Convention on the Rights of Persons with Disability 2006*
- Undang-Undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Meilanny Budiarti Santoso dan Nurliana Cipta Apsari, PERGESERAN PARADIGMA DALAM DISABILITAS, *intermestic: Journal of International studies* vol 1 no 2 mei 2017 (166-176)
- Aprilina pawestri, *Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional*, didalam Era Hukum-Jurnal Ilmu Hukum, vol 2. No 1 tahun 2017, hlm. 179
- Fuqaha, *Perlindungan Hukum Terhadap kesempatan kerja bagi masyarakat lokal di kota Cilegon*, dalam Jurnal Wawasan Yuridika vol. 2 no. 2 September 2018,
- Istifarroh & Widhi Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas mendapatkan pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*, didalam Jurnal Mimbar Keadilan Vol. 12, No. 1 Februari-Juli 2019, hlm 25-26