

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MEMBERIKAN KESEMPATAN PENYANDANG DISABILITAS DALAM PENERIMAAN CALON APARATUR SIPIL NEGARA

MUHAMMAD YAMAN

Magister Hukum, Universitas Kader Bangsa

Email : muhammadyaman@gmail.com

Abstrak:

Penyandang disabilitas masih kesulitan mencari dan memperoleh bekerja karena dianggap kurang produktif dan tidak mampu bekerja. Namun, setiap manusia memiliki manusia hak-hak termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan. Menurut Undang-Undang ASN Pasal 61 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa karena setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi persyaratan. Penelitian ini menggunakan studi normatif dengan analisis deskriptif kualitatif yang difokuskan pada penelitian kepustakaan dan analisis penyusunan data tertulis. Penulis menemukan bahwa peran pemerintah melalui kebijakan dan realisasi program yang arahnya tidak hanya pengawasan dalam sanksi kepada majikan tetapi juga mengembangkan kualitas dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, membuka pasar tenaga kerja khusus dan promosi kepada semua pemangku kepentingan untuk menyediakan pengerahan. Meskipun demikian, peran pemerintah pusat dalam mewujudkan kewajiban dari instrumen hukum hak asasi manusia baik internasional maupun nasional masih belum memenuhi secara komprehensif dengan ketentuan karena peraturan khusus yang berkaitan dengan ketenagakerjaan masih memiliki ketentuan diskriminasi, tidak adanya peraturan teknis pemerintah tentang disabilitas lapangan kerja, kurangnya peraturan dan langkah-langkah kebijakan untuk mendorong sektor swasta untuk dipekerjakan.

Kata Kunci: Kebijakan Pemerintah, Disabilitas, Aparatur Sipil Negara

Abstract:

People with disabilities still find it difficult to find and find work because they are considered less productive and unable to work. However, every human being has human rights including the right to get a job. According to the ASN Law Article 61 of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus explains that because every Indonesian citizen has the same opportunity to apply to become a Civil Servant (PNS) after fulfilling the requirements. This study uses a normative study with qualitative descriptive analysis focused on library research and analysis of the preparation of written data. The author finds that the government's role is through policies and program realizations whose direction is not only supervision in sanctioning employers but also developing the quality and placement of workers with disabilities, opening up a special labor market and promoting all stakeholders to provide recruitment. Nevertheless, the role of the central government in realizing the obligations of international and national human rights legal instruments has not complied with the provisions comprehensively because special regulations relating to employment still have discrimination provisions, the absence of government technical regulations on employment disability, lack of regulations and policy measures to encourage private sector employment.

Keywords: Government Policy, Disability, State Civil Apparatus

LATAR BELAKANG

Istilah disabilitas berasal dari bahasa inggris dengan asal kata *different ability*, yang bermakna manusia memiliki

kemampuan yang berbeda. Istilah tersebut digunakan sebagai pengganti istilah penyandang cacat yang mempunyai nilai rasa negatif dan terkesan diskriminatif. Istilah disabilitas didasarkan pada realita

bahwa setiap manusia diciptakan berbeda. Sehingga yang ada sebenarnya hanyalah sebuah perbedaan bukan kecacatan maupun keabnormalan.¹

Pengertian penyandang disabilitas menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 8 tahun 2016 tentang 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”.²

Penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan untuk mengikuti kesempatan di dunia kerja hal ini dikarenakan penyandang disabilitas secara fisik masih dianggap tidak produktif atau beban bahkan tidak mampu bekerja. Tetapi mereka juga memiliki semangat dan hak untuk mengembangkan diri menjadi manusia yang lebih baik dengan pekerjaan yang tidak ada bedanya dengan orang normal lainnya.

Dalam Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas yang telah disahkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities (UU tentang Ratifikasi CRPD)* istilah disabilitas dipilih untuk menyebut penyandang cacat. Disabilitas berasal dari kata *disable* yang artinya adalah tidak mampu.

Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat penyandang disabilitas yang menginginkan untuk menjadi PNS. Hal ini

dikarenakan penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sedangkan dalam UUK pada bagian penjelasan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Pada Pasal 65 ayat (1) huruf b UU ASN dijelaskan mengenai syarat menjadi PNS adalah sehat jasmani dan rohani, akan tetapi pada penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa syarat sehat jasmani bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan.

Sudah jelas bahwa pada UU ASN mendukung penyandang disabilitas untuk dapat menjadi PNS, penyandang disabilitas juga harus mendapatkan pekerjaan yang layak ketika sudah menjadi PNS. Pekerjaan yang layak di sini jika dilihat menurut penjelasan Pasal 65 ayat (1) huruf b UU ASN adalah kebutuhan pelaksanaan pekerjaan yang disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut. Hal ini diperkuat dalam 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.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 mencatat, hanya 0,18% penduduk usia 15 tahun ke atas dengan

¹ Sugi Rahayu, Utami Dewi dan Marita Ahdiyana. 2013. *Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta. hlm. 110

² Lihat pasal 1 ayat 1 UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

disabilitas yang bekerja di Indonesia pada tahun 2020. Angka ini turun 0,1 poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 0,28%. Berdasarkan wilayahnya, persentase pekerja disabilitas di perkotaan turun dari 0,24% menjadi 0,15%. Di perdesaan, persentase pekerja disabilitas turun dari 0,34% menjadi 0,20%. Sebagian besar atau 28,37% pekerja disabilitas berusaha sendiri. Pekerja disabilitas yang berstatus karyawan mencapai 20,68%. Kemudian, 19,79% pekerja disabilitas berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap. Pekerja disabilitas yang berstatus bebas di pertanian sebanyak 5,36%. Pekerja disabilitas yang berusaha dengan dibantu butuh tetap/dibayar sebesar 3,08%. Sedangkan, pekerja disabilitas yang berstatus bebas di sektor nonpertanian mencapai 3,96%.³

Data tersebut menjelaskan betapa ironisnya masyarakat di Indonesia yang memiliki Keterbatasan akal atau badan masih sulit mendapatkan pekerjaan baik di desa maupun kota dan menerima pendapatan untuk kemakmuran mereka.

Disabilitas tidaklah menjadi alasan untuk mengeliminasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak dan mempertahankan kehidupan. 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 memperkerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Jadi melalui tulisan ini penulis hendak mendeskripsikan bagaimana peran pemerintah pusat untuk menjamin

kesempatan kerja berdasarkan perspektif hak asasi manusia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian diskriptif normatif atau dapat juga dikatakan penelitian yuridis normatif. Menurut Philipus M. Hadjon, penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk menemukan dan merumuskan argumentasi hukum melalui analisis terhadap pokok permasalahan.⁴

Jenis Penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yang menurut Jhonny Ibrahim adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Logika keilmuannya dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif.⁵

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum normatif. Penelitian hukum yuridis normatif adalah metode pendekatan yang digunakan untuk mengetahui norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan.⁶

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dapat berupa opini, hasil observasi, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data sekunder adalah data yang bersumber

⁴ Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri djamiati, *Argumentasi Hukum* (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2005), hlm 3.

⁵ Jhonny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2006, hlm. 47.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 12

dari penelitian kepustakaan (*library research*) yang bahan hukumnya berasal dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini diperlukan data yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan penelitian ini, ataupun sumber lain yang ada di lapangan untuk menunjang keberhasilan dan efektivitas penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini bersifat normatif kualitatif. Dikatakan normatif karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif nasional. Sedangkan kualitatif maksudnya adalah bahwa analisis data yang dilakukan bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas hukum dengan cara menelaah isi peraturan perundang-undangan dan data sekunder yang diperoleh.

ANALISIS DAN DISKUSI KEBIJAKAN PEMERINTAH UNTUK MEMENUHI KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Dalam 5 tahun terakhir, kebijakan Pemerintah Pusat melalui Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 2015-2019 mengikutsertakan isu penyandang disabilitas dan Kementerian Sosial melakukan koordinasi, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaannya. Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmennya untuk mengarusutamakan isu disabilitas dalam pembangunan nasional dengan memasukkan Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas di bidang kesempatan kerja, yaitu:

- a. Penyusunan kebijakan terkait rekrutmen pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah.

- b. Peningkatan pemahaman pemangku kepentingan tentang prinsip-prinsip PBB tentang bisnis dan masalah hak asasi manusia (membuat dan menyebarluaskan pedoman).
- c. Peningkatan lowongan kerja penyandang disabilitas di perusahaan melalui bursa kerja.⁷

Hal-hal yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan orang-orang penyandang disabilitas termasuk yang terkait dengan kesempatan kerja. Kebijakan terhadap penyandang disabilitas termasuk kebijakan publik dimana kebijakan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah dan tindakannya adalah menangani permasalahan yang ada di masyarakat.⁸

Kebijakan publik dapat didefinisikan secara sederhana sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan urusan publik. Akibatnya, kebijakan hanya dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta. Menurut Harold Laswell dan Abraham Kaplan, itu harus mengandung tujuan sosial, manfaat, dan praktik di masyarakat. Yang penting, kebijakan publik berfungsi sebagai segalanya yang dapat dilakukan negara untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas hidup banyak orang.⁹

Jadi bisa dikatakan bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat umum yang perlu

⁷ Hastuti. et al. (2019). *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas*. Jakarta: SMERU Research Institute, p.9.

⁸ Pujilaksono, S. (2020). *Perundang-Undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan dan Kesejahteraan Sosial*. Malang: Setara Press, hlm.89

⁹ Saiful, D. et al. (2019). Public policy analysis on disaster threat due to geo-environmental condition of Tugurara River in Ternate City, North Maluku Province, *International Journal of GEOMATE*, 17(60), hlm. 212-213.

diperhatikan. Karena itu, pemerintah harus membuat kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas dan menyadarkan para pemangku kepentingan akan pentingnya peran penyandang disabilitas termasuk partisipasi kerja. Kebijakan tersebut dijalankan melalui program yang mendukung untuk mewujudkan kebijakan regulasi dan memenuhi amanat peraturan perundang-undangan bahkan konstitusi yang mendukung kesetaraan bagi penyandang disabilitas.

Menurut Permenpan RB No.27 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Instansi pemerintah wajib mengalokasikan paling sedikit dua persen (2%) untuk kebutuhan khusus penyandang disabilitas dari total alokasi kebutuhan PNS yang ditetapkan oleh menteri. Instansi pemerintah dalam pengadaan PNS kebutuhan khusus penyandang disabilitas harus memperhatikan standar kualifikasi kerja yang dipersyaratkan. Misalnya, pada jabatan dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas yang mengalami hambatan dan memerlukan aksesibilitas. Kriteria jenis jabatan yang dapat diisi dari penyandang disabilitas: Jabatan yang pekerjaannya bersifat administratif Jabatan yang pekerjaannya dilakukan secara rutin Jabatan yang pekerjaannya tidak memerlukan persyaratan khusus, dan atau Jabatan yang lingkungan kerjanya tidak memiliki risiko tinggi.

Berkaitan dengan persyaratan umum formasi CPNS 2021 khusus penyandang disabilitas, BKN menyampaikan sesuai dengan aturan yang tertuang dalam PermenPAN-RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

1. Berusia minimal 18 dan maksimal 35 tahun saat mendaftar
2. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara 2 tahun atau lebih

3. Tidak pernah diberhentikan secara hormat, tidak atas permintaan sendiri atau dengan hormat sebagai PNS/Prajurit TNI/ Kepolisian Negara RI.
4. Tidak pernah diberhentikan tidak hormat sebagai pegawai swasta
5. Tidak berkedudukan sebagai CPNS, PNS, Prajurit TNI, atau anggota Kepolisian Negara RI.
6. Tidak menjadi anggota/pengurus Parpol atau terlibat politik praktis.
7. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan
8. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah.
10. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.
11. Khusus pelamar Disabilitas, wajib melampirkan Surat Keterangan Dokter yang menerangkan jenis/tingkat disabilitas. Setelah pendaftaran online pelamar disabilitas dimintakan hadir langsung menemui panitia di Badan Kepegawaian Daerah.

Kriteria jenis jabatan yang tidak dapat diisi dari penyandang disabilitas:

1. Jabatan yang pekerjaannya bersifat khusus dan spesifik yang memerlukan kesiapan dan kemampuan fisik dalam melakukan kegiatan secara efisien tanpa menimbulkan kelelahan fisik
2. Jabatan yang pekerjaannya membutuhkan mobilitas tinggi dan cepat
3. Jabatan yang waktu kerjanya tidak pasti
4. Jabatan yang situasi kerjanya spesifik dalam pekerjaannya seperti huru-hara dan kebakaran, dan lainnya
5. Jabatan yang lingkungan kerjanya memiliki resiko tinggi.

Instansi kementerian dan lembaga pemerintah dalam pengadaan PNS kebutuhan khusus penyandang disabilitas tidak diperbolehkan mencantumkan syarat: Terkait keterbatasan fisik Di luar kompetensi jabatan.

Sudah jelas Pemerintah membuat kebijakan guna memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas yang tertuang dalam PermenPAN-RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa pada UU ASN mendukung penyandang disabilitas untuk dapat menjadi PNS, penyandang disabilitas juga harus mendapatkan pekerjaan yang layak ketika sudah menjadi PNS. Pekerjaan yang layak di sini jika dilihat menurut penjelasan Pasal 65 ayat (1) huruf b UU ASN adalah kebutuhan pelaksanaan pekerjaan yang disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut. Hal ini diperkuat dalam 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.

PENUTUP

Untuk menangani masalah kesempatan kerja, pemerintah pusat berkomitmen dalam perannya untuk mewujudkan perubahan paradigma kebijakan dan kesadaran dari perspektif medis ke perspektif sosial dan hak asasi manusia yang berarti tidak hanya terapi atau penyembuhan bagi penyandang cacat, tetapi juga memfasilitasi mereka untuk menghilangkan hambatan untuk berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat dan menjamin hak-hak mereka termasuk

kesempatan kerja. Hal ini dilakukan melalui mandatnya kepada Kementerian Sosial sebagai *leading sector* disabilitas, Kementerian Tenaga Kerja, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Kemudian, peran mereka diterapkan melalui kebijakan dan realisasi dalam program dengan arah untuk meningkatkan kesadaran dan pentingnya ketenagakerjaan penyandang disabilitas kepada para pemangku kepentingan, membuka layanan pasar tenaga kerja khusus, membuat pelatihan untuk pemberdayaan dan layanan penempatan kerja, program kembali bekerja jika pekerja menjadi penyandang disabilitas di tempat kerja.

Memberikan kuota rekrutmen penyandang disabilitas di sektor publik, mengawasi pemangku kepentingan (instansi perusahaan dan pemerintah), dan langkah penanganan diskriminasi jika tindakan tersebut terjadi baik di sektor publik maupun swasta. Namun dari penyesuaian dengan instrumen hukum hak asasi manusia internasional dan nasional, pemerintah tidak mematuhi semua ketentuan hukum karena masih ada beberapa diskriminasi dan stigma yang tidak diinginkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan tertentu, tidak adanya peraturan tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas, tetapi kurangnya kebijakan dan peraturan daerah untuk mempromosikan pekerjaan di sektor swasta

DAFTAR PUSTAKA

- Hastuti. et al. (2019). *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas*. Jakarta: SMERU Research Institute.
- Jhonny Ibrahim, 2006. *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2006
- Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri djamiati. 2005. *Argumentasi Hukum* (Yogyakarta: Gadjah Mada University press)
- Pujilaksono, S. (2020). *Perundang-Undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial:*

Perspektif Pemenuhan Keadilan dan Kesejahteraan Sosial. Malang: Setara Press.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)

Saiful, D. et al. (2019). Public policy analysis on disaster threat due to geo-environmental condition of Tugurara River in Ternate City, North Maluku Province, International Journal of GEOMATE, 17(60), hlm. 212-213.

Sugi Rahayu, Utami Dewi dan Marita Ahdiyana. 2013. Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta. hlm. 110

UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities (UU tentang Ratifikasi CRPD)*

Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 2015-2019

PermenPAN-RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/09/akses-pekerjaan-penyandang-disabilitas-makin-sedikit>
diakses tanggal 12 Juni 2021 pukul 10.45