

Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan

The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood

Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri

Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI

Jl. Medan Merdeka Barat Nomor 6 Jakarta Pusat

E-mail: jengsolo@gmail.com; stillbest_leo@yahoo.com; rizkisyabana@mkri.id

Naskah diterima: 06/02/2020 revisi: 10/02/2020 disetujui: 24/02/2020

Abstrak

Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah bagian dari hak asasi bagi setiap orang, termasuk Penyandang Disabilitas, sehingga UUD 1945 memberikan jaminan dan perlindungan hukum bagi pelaksanaannya. Permasalahannya adalah sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas dan tingkat pendidikan penyandang disabilitas yang rendah sebagai kesenjangan antara penyandang disabilitas dengan pekerja non disabilitas. Ketiadaan data pasti terkait jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas baik sektor swasta maupun sektor non swasta (PNS, BUMN dan BUMD) menimbulkan permasalahan tersendiri dalam perlindungan bagi penyandang disabilitas. Ketentuan minimal kuota 2 persen yang wajib bagi pemerintah, PEMDA, BUMN, dan BUMD dan 1 persen bagi perusahaan swasta dari jumlah pegawai atau pekerja dalam UU Penyandang Disabilitas ternyata juga tidak cukup memberikan perlindungan bagi Penyandang Disabilitas. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif untuk meneliti peraturan perundang-undangan agar diperoleh keadilan bagi penyandang disabilitas. Hal itu menjadi sangat penting sebagai bentuk komitmen pemerintah melalui pengawasan dan pembenahan kebijakan menjadi sangat penting agar penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Kata kunci: hak pekerjaan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perlindungan, penyandang disabilitas

Abstract

Decent work and livelihoods for humanity are part of human rights for everyone, including people with disabilities, so the 1945 Constitution provides guarantees and legal protection for their implementation. The problem is the discriminatory attitude towards persons with disabilities and the low level of education of persons with disabilities as a gap between people with disabilities and non-disabled workers. The absence of exact data related to the number of workers with disabilities both in the private sector and non-private sectors (PNS, BUMN and BUMD) raises its own problems in the protection of persons with disabilities. The quota of minimum requirement is 2 percent as a mandatory for the government, local government, BUMN, and BUMD and 1 percent for private companies from the number of employees or workers in the Disability Act is apparently not enough to provide protection for people with disabilities. This research is a normative legal research to examine the laws and regulations in order to obtain justice for persons with disabilities. This becomes very important as a form of government commitment through supervision and improvement of policies becomes very important so that persons with disabilities get decent work and livelihoods.

Keywords: *rights to work, decent livehoods for humanity, the protection, people with disabilities*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah “Penyandang Disabilitas” mulai dikenal ketika UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya akan disebut sebagai UU Penyandang Disabilitas) diundangkan pada 15 April 2016. Istilah Penyandang Disabilitas ini menggantikan istilah penyandang cacat yang digunakan dalam UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pasal 1 angka 1 UU Penyandang Disabilitas menjelaskan 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.

Paradigma masyarakat terhadap kaum disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga disabilitas dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam

pendidikan, apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya.¹ Paradigma kelompok konservatif berpendapat bahwa keadaan disabilitas adalah kehendak Tuhan, oleh karena itu manusia hendaknya pasrah saja dalam menghadapi kondisi tersebut. Kaum disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung dan harus dipandang sebagai suatu ketidakmampuan sosial, sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut. Pendekatan sosial seringkali ditempuh sebagai jalur utama, namun pada kenyataannya, pendekatan sosial bukan menjadi jalan utama untuk merangkul para Penyandang Disabilitas.²

Berdasarkan catatan Kementerian Ketenagakerjaan sampai dengan Tahun 2017 hanya sekitar 1,2 % tenaga kerja disabilitas yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal dan berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2017, penduduk usia kerja disabilitas nasional sebanyak 21,9 juta orang dan 10,8 juta disabilitas sudah bekerja.³ Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa pengaturan mengenai kuota lapangan pekerjaan sebagaimana diatur dalam UU Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Aksesibilitas di sektor pekerjaan belum memberi ruang yang luas bagi Penyandang Disabilitas, karena perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang disediakan dan keterampilan Penyandang Disabilitas, akses infrastruktur (sarana-prasarana), akses pelayanan publik, dan akses keadilan (*access to justice*).⁴

Urgensi memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Penyandang Disabilitas perlu mendapatkan perhatian lebih lagi dari Negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali tanpa membedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga negara tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Tim LPEM FEB Universitas Indonesia menunjukkan, jika dilakukan perbandingan bagi pekerja di sektor formal dan

¹ Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *JH Ius Quia Iustum*, Volume 23, Issue 4, Oktober 2016, h. 654.

² *Ibid.*

³ Rini Kustiani (Ed.), "Mengenal ITCFB, Komunitas Tunanetra Melek Teknologi Informatika", <https://difabel.tempo.co/read/1195283/mengenal-itcfb-komunitas-tunanetra-melek-teknologi-informatika/full&view=ok>, diakses tanggal 22 Januari 2020.

⁴ Arista Trimaya, "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (*Ways To Respect, Protect, and Fulfill The Rights of Persons With Disabilities Through Law Number 8 Of 2016 On Persons With Disabilities*)", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 13, Nomor 04, Desember 2016, h. 403 – 404.

informal, maka akan lebih banyak Penyandang Disabilitas yang bekerja di sektor informal dibandingkan dengan sektor formal.⁵

Hak atas pekerjaan bagi setiap orang terkandung dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) diakui sebagai hak yang utama dalam hukum HAM Internasional dan Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya sebagai hak atas pekerjaan menekankan pengembangan ekonomi, sosial dan budaya. Penguatan hak Penyandang Disabilitas secara konstitusional melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) baru diakomodir di bidang politik. Berdasarkan Putusan MK Nomor 135/PUU-XIII/2015 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota Menjadi Undang-Undang, disabilitas mental atau Tuna Grahita mempunyai hak pilih untuk mencoblos dalam pemilu. Dalam putusan tersebut, isu hukumnya memang lebih terkait mengenai registrasi pemilih, dimana dalam hal ini disebutkan bahwa hanya penderita gangguan jiwa yang dinilai mampu menggunakan hak pilihnya saja yang dapat ikut dalam pemungutan suara di Pemilu Kepala Daerah tahun 2018 lalu dan Pemilu serentak tahun 2019 ini. Jika berdasarkan surat keterangan dokter, pemilih Penyandang Disabilitas mental dinyatakan terganggu jiwanya, maka pemilih itu tidak dimasukkan dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT). Hal ini berarti, aksesibilitas untuk memenuhi hak ekonomi (termasuk di dalamnya hak untuk mendapatkan pekerjaan), dan juga hak politik perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah.

Berbicara mengenai aksesibilitas dan kesetaraan peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di bidang pemerintahan bukan hal yang mudah. Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas menyebutkan "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" dan dalam ayat (2) pada pasal yang sama mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Hak Penyandang Disabilitas secara hukum di bidang ekonomi atau pekerjaan memang sudah dijamin atau dilindungi, namun perusahaan kerap kali memberikan persyaratan sangat tinggi bagi Penyandang Disabilitas, contohnya adalah syarat pendidikan

⁵ Tim LPEM FEB Universitas Indonesia, Lembar Fakta : Menuju Inklusifitas Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja Indonesia (Analisis oleh LPEM FEB Universitas Indonesia), Jakarta : LPEM FEB Universitas Indonesia, 2017.

minimal SMA. Di luar permasalahan mengenai peluang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, Penyandang Disabilitas juga masih menemui permasalahan lain, misalnya Penyandang Disabilitas tunanetra di Indonesia seringkali juga masih kesulitan mengakses layanan perbankan.⁶

Berdasarkan Pasal 18 dan Pasal 19 UU Penyandang Disabilitas, Penyandang Disabilitas, termasuk tunanetra, punya hak aksesibilitas dan hak pelayanan publik dalam pemanfaatan pelayanan publik secara optimal, wajar, bermartabat, dan tanpa diskriminasi. Hal ini sangat berhubungan dengan hak ekonomi bagi Penyandang Disabilitas. Sebagai contoh ketika gaji atau imbalan pekerjaan yang harus diterima oleh Penyandang Disabilitas tidak langsung dibayar dengan tunai melainkan dengan ditransfer ke nomor rekening bank. Terhadap hal tersebut, seharusnya pihak perbankan ikut membantu mengupayakannya. Banyak faktor klasik yang menjadi alasan penolakan pihak Bank, beberapa diantaranya adalah tanda tangan penyandang tuna netra yang sering tidak identik dan para penyandang tuna netra yang dianggap tidak cakap hukum.⁷

Belum sempurnanya penjaminan hak ekonomi bagi para Penyandang Disabilitas juga berpengaruh kepada hak untuk mendapatkan pendidikan. Mahalnya biaya pendidikan tidak seimbang dengan imbalan pekerjaan para Penyandang Disabilitas, khusus bagi Penyandang Disabilitas yang bekerja. Permasalahan selanjutnya adalah hak bagi Penyandang Disabilitas atau anak Penyandang Disabilitas yang tidak bekerja. Hal tersebut barangkali tidak mudah untuk dicapai. Berbicara mengenai pendidikan Penyandang Disabilitas telah ada konsep belajar khusus bagi anak atau Penyandang Disabilitas dalam Sekolah Luar Biasa (SLB). Sekolah tersebut sejatinya telah menciptakan “pemisahan” dan membentuk mental eksklusif bagi anak disabilitas dan juga bagi masyarakat. Artinya, sejak dini dalam diri mereka tertanam bahwa mereka “berbeda” dan dibedakan. Mental merasa dibedakan tersebut tanpa sadar terbawa terus menerus oleh anak-anak Penyandang Disabilitas dan memberikan pemisahan pergaulan sehari-hari dengan sebayanya. Faktor-faktor yang dialami Penyandang Disabilitas diantaranya minimnya pendidikan, penghasilan, kemiskinan, dan kerentanan permasalahan kesehatan berakhir pada mengerucutnya karir Penyandang Disabilitas ke depannya.

Penyandang Disabilitas kerap kali mengalami kesulitan dalam memperoleh keadilan di peradilan (*access to justice*). Sebagai contoh, partisipasi dalam beracara

⁶ “Butuh Regulasi agar Penyandang Tunanetra Mudah Akses ke Perbankan”, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/tf58401fba5e8b/butuh-regulasi-agar-penyandang-tunanetra-mudah-akses-ke-perbankan>, diakses pada tanggal 23 Januari 2020.

⁷ *Ibid.*

di pengadilan sebagai saksi atau korban dalam peradilan pidana terkadang dipatahkan. Jika korbannya adalah Penyandang Disabilitas yang tidak bisa melihat, terdapat anggapan bahwa kesaksian mereka tidak cukup memadai, karena kondisi fisik mereka yang tidak dapat melihat pelaku yang bertentangan dengan Pasal 1 angka 26 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) bahwa saksi merupakan orang yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan penyidikan, penuntutan dan peradilan tentang suatu perkara pidana yang ia dengar sendiri, ia lihat sendiri, dan ia alami sendiri. Negara sebagai pembuat kebijakan terhadap ragam permasalahan itu seharusnya mencantumkan pemenuhan hak konstitusi para Penyandang Disabilitas di setiap bidang kehidupan melalui kebijakan. Kebijakan negara atas pemenuhan hak itu bermuara paling utama di bidang hak ekonomi para Penyandang Disabilitas. Para Penyandang Disabilitas merasa aman mencukupi kebutuhannya tanpa rasa khawatir akan keberlangsungan hidup mereka ke depannya. Berapapun jumlah Penyandang Disabilitas, maka Negara harus hadir untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak mereka.

B. Rumusan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini akan dibatasi dalam rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana kesetaraan peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan?
2. Bagaimana upaya Negara berupa pembentukan peraturan perundang-undangan dalam pemenuhan hak konstitusi para Penyandang Disabilitas di bidang ekonomi?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan sekunder, dengan menggunakan metode *library research*, di mana penelitian akan menjawab pertanyaan dengan menggunakan teori-teori hukum yang mendukung melalui studi kepustakaan dan pendapat-pendapat para ahli hukum yang relevan, yang kemudian akan dilakukan analisis kritis melalui komparasi terkait kuota tenaga kerja bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia, negara berkembang, dan negara maju.

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan pendekatan

perbandingan (*comparative approach*). Metode analisis yang dipergunakan adalah dengan pendekatan kualitatif. Adapun analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh disajikan secara deskriptif atau data digambarkan melalui penguraian kalimat dan dianalisis secara kualitatif.

PEMBAHASAN

A. Kesetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan

1. Kesetaraan Peluang sebagai Hak Konstitusional

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai hukum dasar tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia, mengatur berbagai hak konstitusional warga negara, seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta hak untuk mendapatkan pendidikan pada Pasal 31. Hak konstitusional sering dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM), karena keduanya dianggap merupakan hak-hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia. Hak konstitusional (*constitutional rights*) dibedakan dengan hak lain yang terdapat dalam undang-undang tertentu (*statutory rights*). Menurut Mahfud M.D., konstitusi merupakan kristalisasi normatif dari tugas negara untuk memberikan perlindungan hak asasi manusia dan melaksanakan pemerintahan berdasarkan kedaulatan rakyat yang dibatasi oleh kekuasaan secara hukum yang mengarah pada kepentingan dan kemaslahatan rakyat secara keseluruhan.⁸ Jimly Asshiddiqie mengatakan bahwa hak konstitusional warga negara meliputi hak asasi manusia dan hak tiap-tiap warga negara yang dijamin dalam UUD 1945 serta berlaku bagi setiap warga negara Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari perumusannya yang menggunakan frasa “setiap orang”, “segala warga negara”, “tiap-tiap warga negara” atau “setiap warga negara”, yang menunjukkan bahwa hak konstitusional dimiliki oleh setiap individu warga negara tanpa adanya pembedaan, baik itu pembedaan berdasarkan suku, agama, keyakinan politik, ataupun jenis kelamin.⁹

Pasal 2 huruf g UU Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan kesetaraan. Dalam

⁸ Mahfud M.D., *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 142.

⁹ Jimly Asshiddiqie, *Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara*, (Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta, 19 Mei 2010), h. 1.

penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “*asas kesetaraan*” adalah kondisi di berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi yang dibuat dapat mengakomodasi semua orang termasuk Penyandang Disabilitas. Apabila melihat pada sila ke-5 (lima) dari Pancasila yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, tampak dengan jelas bahwa ideologi bangsa Indonesia menyerukan kesetaraan bagi seluruh rakyatnya. Hal ini berarti hak dan kewajiban untuk selalu mengedepankan kesetaraan dimiliki seluruh rakyat Indonesia tanpa kecuali.

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Pasal ini dapat menjadi salah satu dasar konstitusional untuk mendapatkan kesetaraan peluang, yang kini kerap menjadi isu bagi Penyandang Disabilitas. Pasal tersebut dapat menjadi dasar bagi peraturan perundang-undangan di bawahnya untuk selalu memberikan ruang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan kesetaraan.

Terminologi disabilitas diadopsi dan berimplikasi terhadap orientasi kebijakan pemerintah Indonesia yakni:¹⁰

1. turut serta sebagai negara yang menandatangani *The Convention on the Rights of People with Disabilities* tahun 2004 dan meratifikasinya ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2009 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-hak Orang dengan Disabilitas;
2. mempromosikan partisipasi masyarakat guna memajukan hak-hak orang dengan disabilitas melalui menghilangkan hambatan-hambatannya, baik fisik maupun sosial pada sumber-sumber publik seperti sarana pendidikan dan kesehatan. Hambatan fisik yang mulai dihilangkan dengan mulai banyaknya bangunan-bangunan publik yang memiliki bidang miring dan lift dengan huruf braille. Namun, tetap harus terus ditingkatkan karena akses transportasi publik masih belum berpihak kepada orang dengan disabilitas;
3. keterlibatan organisasi-organisasi orang dengan disabilitas dalam perumusan kebijakan-kebijakan publik. Prinsip “*nothing us, without us*” sebagai bagian pengarusutamaan *person-centered approached* untuk memahami kebutuhan, permasalahan, harapan, visi, cita-cita, dan potensi dari perspektif orang dengan disabilitas itu sendiri; dan

¹⁰ *Ibid*, h. 33.

4. peniadaan segregasi (pemisahan) dengan inklusi, yaitu menyertakan atau mengajak serta orang dengan disabilitas sebagai bagian dari masyarakat itu sendiri yang harus diperhitungkan dan diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya.

Istilah "kesetaraan peluang" tidak terdapat dalam UU Nomor 4 Tahun 1997, tetapi ketentuan itu lebih dikenal dengan istilah "kesamaan kesempatan" yang didefinisikan sebagai keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan (Pasal 1 angka 3 UU Nomor 4 Tahun 1997). UU Nomor 4 Tahun 1997 tersebut memberikan kesempatan yang sama bagi Penyandang Cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Makna berbagai aspek kehidupan dan penghidupan adalah aspek agama, kesehatan, pendidikan, sosial, ketenagakerjaan, ekonomi, pelayanan umum, hukum, budaya, politik, pertahanan keamanan, olah raga, rekreasi, dan informasi (Penjelasan Pasal 5 UU Nomor 4 Tahun 1997) sebagaimana terdapat dalam Alinea Keempat Penjelasan Umum UU Nomor 4 Tahun 1997 dalam rangka perwujudan kesejahteraan sosial, yaitu suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesuksesan, dan ketenteraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban warga negara sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Istilah kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU Penyandang Disabilitas). Makna segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat tidak ada penjelasannya dalam ketentuan tersebut, tetapi ada penjelasan mengenai segala aspek kehidupan yang sama artinya dengan pemenuhan segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat antara lain pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik dan pemerintahan, kebudayaan dan kepariwisataan, serta pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi (Alinea Keempat Penjelasan Umum UU Penyandang Disabilitas). Tujuan kesamaan hak dan kesempatan bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana UU Penyandang Disabilitas adalah untuk kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi.

Pasal 2 huruf g UU Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak peyandang disabilitas berasaskan kesetaraan. Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “asas kesetaraan” adalah kondisi di berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi yang dibuat dapat mengakomodasi semua orang termasuk Penyandang Disabilitas. Apabila melihat pada sila ke-5 (lima) dari Pancasila yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, tampak dengan jelas bahwa ideologi bangsa Indonesia menyerukan kesetaraan bagi seluruh rakyatnya. Hal ini berarti hak dan kewajiban untuk selalu mengedepankan kesetaraan dimiliki seluruh rakyat Indonesia tanpa kecuali

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Pasal ini dapat menjadi salah satu dasar konstitusional untuk mendapatkan kesetaraan peluang, yang kini kerap menjadi isu bagi Penyandang Disabilitas. Pasal tersebut dapat menjadi dasar bagi peraturan perundang-undangan di bawahnya untuk selalu memberikan ruang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan kesetaraan.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (selanjutnya disingkat CRPD) adalah konvensi tentang Hak-hak Difabel/Penyandang Disabilitas, telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 (selanjutnya disingkat UU Nomor 19 Tahun 2011) tentang Pengesahan CRPD. CRPD merupakan instrumen HAM internasional dan nasional dalam upaya Penghormatan, Pemenuhan dan Perlindungan Hak difabel di Indonesia (*Development tool and Human Rights Instrument*). Tujuan konvensi ini adalah untuk 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 (*inherent dignity*).¹¹

Pasal 1 CRPD menyatakan bahwa orang dengan disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat atas dasar kesetaraan

¹¹ Risnawati Utami, “Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia”, (Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Center for Human Rights, 2012)

dengan yang lainnya. Hal senada juga dijelaskan oleh Pasal 1 angka 1 UU Penyandang Disabilitas yang 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”.

Ketika Pasal 1 CRPD menyatakan mengenai kesetaraan, maka Pasal 1 UU Penyandang Disabilitas memberikan gambaran mengenai kesamaan hak. Dua kata yang berbeda, namun apabila dianalisis memiliki pengertian luas yang hampir sama. Pasal 1 angka 2 UU Penyandang Disabilitas memberikan pengertian mengenai kesamaan kesempatan, yang artinya adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Kesetaraan peluang (*equality of opportunity*) disebutkan dalam Pasal 3 CRPD, yang berbunyi “*The principles of the present Convention shall be: (a) Respect for inherent dignity, individual autonomy including the freedom to make one’s own choices, and independence of persons; (b) Non-discrimination; (c) Full and effective participation and inclusion in society; (d) Respect for difference and acceptance of persons with disabilities as part of human diversity and humanity; (e) Equality of opportunity; (f) Accessibility; (g) Equality between men and women; (h) Respect for the evolving capacities of children with disabilities and respect for the right of children with disabilities to preserve their identities*”.

Untuk menjamin kesetaraan peluang, dalam Pasal 1 UU Penyandang Disabilitas telah memberikan pengertian tentang penghormatan, perlindungan, pemenuhan, serta pemberdayaan. Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya Penyandang Disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.¹²

Diundangkannya UU Nomor 19 Tahun 2011 berdampak kepada munculnya desakan masyarakat di berbagai daerah kepada Pemerintah atau pemerintah daerah untuk segera mengimplementasikan undang-undang tersebut, sehingga

¹² Majda El Muhtaj, *Dimensi HAM Mengenai Hak Ekonomi, Sosial, Budaya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 273.

kesetaraan peluang, terutama bagi Penyandang Disabilitas dapat benar-benar terwujud melalui implementasi di berbagai bidang. Memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia bebas dari diskriminasi membutuhkan sebuah pendekatan sistematis untuk mengelola kesetaraan di tempat kerja. Tindakan meninjau dan merevisi kebijakan sumber daya manusia, melatih staf yang bertanggung jawab atas perekrutan dan manajemen sumber daya manusia, dan memasukkan kesetaraan ke dalam budaya perusahaan sebaiknya diambil sebagai bagian dari rencana aksi kesetaraan perusahaan yang terencana dan terstruktur dengan baik. Rencana aksi kesetaraan perusahaan kerap didasarkan pada kebijakan kesetaraan yang menyatakan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan.¹³ Ketika hak konstitusional setiap warga negara yang tercantum dalam UUD 1945 dapat menjamin terwujudnya kesetaraan peluang, maka upaya perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dapat dipastikan lebih dirasakan dalam masyarakat. Sehingga diperlukan suatu sinergi dan kerjasama dari pemerintah, perusahaan dan pengusaha untuk dapat mewujudkan kesetaraan peluang untuk menjamin perlindungan HAM di Indonesia.

2. Kesetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan

a. Peran Pendidikan dalam Menjamin Kesetaraan Peluang Penyandang Disabilitas

Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 31 ayat (1) UUD 1945. Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu (Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 20 Tahun 2003), termasuk warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus (Pasal 5 ayat (2) UU Nomor 20 Tahun 2003) yakni sebagai pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa (Pasal 32 ayat (1) UU Nomor 20 Tahun 2003).

UU Penyandang Disabilitas juga mengatur mengenai hak untuk mendapatkan Pendidikan bagi Penyandang Disabilitas, yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) huruf

¹³ International Labour Organization, *Mengelola Kesetaraan di Tempat Kerja*, (Jakarta: International Labour Organization, 2013) h. 3.

e. Pasal 10 UU Penyandang Disabilitas secara khusus mengatur mengenai hak Pendidikan bagi Penyandang Disabilitas, yang meliputi:

- a. Mendapatkan pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan secara inklusif dan khusus;
- b. Mempunyai kesamaan kesempatan untuk menjadi pendidik atau tenaga kependidikan pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan;
- c. Mempunyai kesamaan kesempatan sebagai penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan; dan
- d. Mendapatkan akomodasi yang layak sebagai peserta didik

Selain itu, pada Pasal 41 sampai dengan Pasal 44 UU Penyandang Disabilitas juga telah mengakomodir mengenai penyelenggaraan pendidikan bagi Penyandang Disabilitas. UU Penyandang Disabilitas dalam memastikan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas mencantumkan pembentukan peraturan pelaksana pemenuhan hak Penyandang Disabilitas terdiri dari dua substansi yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden dan 15 (lima belas) substansi¹⁴ untuk diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, yang dalam perkembangannya disederhanakan menjadi 8 (delapan) substansi, yaitu: 1) akomodasi layak dalam peradilan, 2) akomodasi layak bagi peserta didik Penyandang Disabilitas, 3) unit layanan disabilitas dan kesejahteraan sosial, 4) habilitasi dan rehabilitasi sosial, 5) permukiman dan pelayanan publik, 6) insentif dan konsesi, 7) perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi penghormatan dan perlindungan, serta 8) pemenuhan hak Penyandang Disabilitas.

Pemerintah dalam kurun waktu 2015-2019 telah mencantumkan serangkaian aksi untuk mewujudkan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas melalui Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM) 2015-2019. Kementerian Sosial ditunjuk sebagai kementerian yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi pelaksanaan RANHAM disabilitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 beserta aturan perubahannya (Perpres Nomor 33 Tahun 2018). Aspek dalam RANHAM terkait upaya pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dicantumkan pada tabel berikut: ¹⁵

¹⁴ Hastuti, dkk., *Kertas Kerja SMERU: Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas*, (Tanpa tempat terbit: Smeru Research Institute, 2019), h 8 -10.

¹⁵ *Ibid.*

Tabel 1. Aksi di dalam RANHAM yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak penyandang disabilitas

Topik	Aksi
Peraturan pelaksana UU Penyandang Disabilitas	Penyusunan peraturan pelaksana UU Penyandang Disabilitas tentang <ol style="list-style-type: none"> a. perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pemenuhan hak penyandang disabilitas b. pembentukan KND c. jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, rehabilitas sosial, habilitasi dan rehabilitasi (<i>lead</i>) d. penyandang disabilitas dalam proses peradilan. e. insentif dan konsesi bagi layanan terhadap penyandang disabilitas f. penyelenggaraan pendidikan bagi penyandang disabilitas.
Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> a. penyusunan kebijakan mengenai rekrutmen pekerja penyandang di instansi pemerintah b. peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terhadap prinsip-prinsip PBB mengenai isu bisnis dan HAM (membuat dan diseminasi panduan) c. peningkatan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di perusahaan melalui <i>jobfair</i> dan ketersediaan data jumlah penyandang disabilitas yang direkrut
Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> a. peningkatan kompetensi guru dalam pembelajaran pendidikan inklusif bagi anak berkebutuhan khusus (melalui bimbingan teknis) b. peningkatan jumlah sekolah penyelenggara pendidikan inklusif c. penyediaan bantuan belajar bagi siswa berkebutuhan khusus
Layanan kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> a. pelayanan kesehatan untuk orang dengan gangguan jiwa (peningkatan jumlah ketersediaan layanan sesuai standar) b. tindak lanjut peta jalan layanan kesehatan inklusi bagi penyandang disabilitas (bentuk sosialisasi)

Topik	Aksi
Akses keuangan	peningkatan ketersediaan lembaga penyedia jasa dan layanan keuangan yang inklusif disabilitas
Pencatatan sipil	kepemilikan e-KTP dan akte kelahiran bagi penduduk rentan di wilayah kantong kemiskinan
Layanan publik lainnya	<ul style="list-style-type: none"> a. penyediaan jalur layanan imigrasi khusus bagi penyandang disabilitas b. ketersediaan fasilitas publik bagi penyandang disabilitas, lansia, ibu hamil di terminal, terminal pelabuhan laut, dan bandara udara
Akses informasi	penayangan bahasa isyarat dan/atau teks <i>close captions</i> di televisi dan program berita tersedianya peraturan Menkominfo terkait hal ini
Pemilihan umum	<ul style="list-style-type: none"> a. peningkatan akses penyandang disabilitas terhadap pemilihan umum dan Pilkada (peningkatan persentase data pemilih dengan disabilitas dalam DPT dan peningkatan keakuratan data) b. penyelenggaraan pemilu yang inklusif c. meningkatkan sosialisasi dan/atau pendidikan politik yang melibatkan penyandang disabilitas.
Perlindungan hukum	<ul style="list-style-type: none"> a. peningkatan tindak lanjut pengaduan permasalahan terhadap dugaan pelanggaran hak perempuan, anak, penyandang disabilitas, masyarakat adat, dan pengaduan terkait konflik lahan b. ketersediaan fasilitas pelayanan pengaduan yang aksesibel bagi penyandang disabilitas.
Peraturan perundang-undangan	harmonisasi produk hukum daerah dari perspektif HAM (tidak mendiskriminasi penyandang disabilitas)
Peningkatan kesadaran masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. penayangan edukasi hak penyandang disabilitas di media cetak dan elektronik b. pelatihan sertifikasi HAM di industri perikanan.

Topik	Aksi
Mobilitas fisik	<ol style="list-style-type: none">a. ketersediaan data jumlah bangunan gedung yang memperhatikan aksesibilitas kelompok rentanb. evaluasi pelaksanaan PP Nomor 36 Tahun 2005 tentang bangunan gedung, dalam rangka mendorong akses kelompok rentanc. ketersediaan sarana prasarana di desa yang aksesibel bagi penyandang disabilitasd. tersusunnya regulasi indikator desa dan kota yang ramah disabilitase. peningkatan jumlah sarana prasarana yang aksesibel bagi penyandang disabilitas.

Sumber: Perpres Nomor 33 Tahun 2018

Berdasarkan program kerja pemerintah saat ini di bidang pendidikan adalah perlunya peningkatan kompetensi guru dalam pembelajaran pendidikan inklusif bagi anak berkebutuhan khusus (melalui bimbingan teknis), peningkatan jumlah sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, dan penyediaan bantuan belajar bagi siswa berkebutuhan khusus. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi telah menerbitkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 46 Tahun 2017 tentang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus di Perguruan Tinggi. Ketentuan itu sangat penting bagi warga negara yang memiliki hambatan khusus (disabilitas) untuk memperoleh akses terhadap pendidikan tinggi. Hal itu bertujuan agar arah layanan pendidikan standar bagi mahasiswa disabilitas di perguruan tinggi, diantaranya penerimaan mahasiswa baru, kompetensi lulusan, standar isi, proses belajar mengajar, penilaian, dosen dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan dapat memenuhi program pemerintah untuk pendidikan yang non diskriminasi untuk membekali Penyandang Disabilitas bagi pendidikan yang memadai demi kesejahteraan hidupnya melalui pekerjaan yang layak.¹⁶ Pendidikan yang baik bagi seseorang sebagai bekal yang akan menentukan kesejahteraan hidupnya, maka pemerintah Indonesia serius dalam menerapkan berbagai kebijakan di bidang pendidikan untuk menghapuskan diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas.

¹⁶ Panduan Layanan Mahasiswa Disabilitas Di Perguruan Tinggi, (Direktorat jenderal pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Pembelajaran di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2017), h. ii.

b. Kesetaraan Peluang pada Sektor Swasta

Pasal 53 ayat (2) UU Penyandang Disabilitas mengamanatkan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Walaupun telah ada peraturan yang menentukan demikian, namun belum ditemukan data hasil penelitian yang akurat yang mampu menggambarkan secara utuh jumlah Penyandang Disabilitas yang bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak dari pekerjaannya di sektor swasta.

Belum ditemukan data yang pasti berapa jumlah tenaga kerja Penyandang Disabilitas dari sektor swasta yang ada di Indonesia, namun pada tahun 2018 Kementerian Ketenagakerjaan memberikan apresiasi kepada 10 (sepuluh) perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas, yaitu:¹⁷

- 1) PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Surakarta dengan 3 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 2) PT United Farmatic Indonesia, Sidoarjo dengan 32 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 3) PT Kanindo Makmur Jaya, Jepara dengan 56 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 4) PT Samwon Busana Indonesia, Jepara dengan 17 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 5) PT Primayudha Mandiri Jaya, Boyolali dengan 20 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 6) PT. Komitrindo Emporio, Bantul dengan 6 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 7) PT Giat Usaha Dieng, Kubu Raya dengan 3 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 8) PT Asia Sandang Maju Abadi, Semarang dengan 20 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 9) CV Ubud Corner, Gianyar dengan 3 orang pekerja Penyandang Disabilitas;
- 10) PT Tri Mitra Makmur, Tarakan dengan 3 orang pekerja Penyandang Disabilitas.

Dari penghargaan yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan tersebut, setidaknya ada suatu gambaran nyata bahwa baik pemerintah maupun sektor swasta sudah membuka peluang yang luas bagi Penyandang Disabilitas untuk dapat memenuhi hak konstitusionalnya dalam memperoleh pekerjaan. Penyandang

¹⁷ Cahyu, "Kemnaker Apresiasi 10 Perusahaan Pemberi Kerja Penyandang Disabilitas", <https://www.liputan6.com/news/read/3579301/kemnaker-apresiasi-10-perusahaan-pemberi-kerja-penyandang-disabilitas>, diakses tanggal 29 November 2019 pukul 21.40.

Disabilitas juga dapat memiliki kompetensi dan dapat bersaing dengan non disabilitas. Melibatkan Penyandang Disabilitas dan menyesuaikan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan disabilitas yang mereka miliki merupakan langkah penting bagi perusahaan dalam hal mencari sumber daya manusia dan tanggungjawab mereka kepada masyarakat, serta kepatuhan mereka terhadap peraturan perundangan di tingkat nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimatussadiyah dan beberapa rekannya pada tahun 2015 mengungkapkan bahwa angkatan kerja Penyandang Disabilitas jauh lebih kecil dibandingkan ukuran angkatan kerja non Penyandang Disabilitas. Dari penelitian itu terungkap bahwa tingkat pendidikan yang rendah merupakan kendala utama Penyandang Disabilitas untuk memasuki pasar tenaga kerja. Salah satu faktor yang dapat menjadi contoh penyebab rendahnya tingkat pendidikan Penyandang Disabilitas adalah kendala kelembagaan, yaitu rendahnya jumlah sekolah dan infrastruktur untuk mengakses sekolah.¹⁸

Perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas akan memberi manfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya, manfaat tersebut yaitu mempekerjakan Penyandang Disabilitas berarti perusahaan mengelola tenaga kerja yang beragam, termasuk pekerja Penyandang Disabilitas. Hal tersebut adalah faktor utama dalam efisiensi, produktifitas dan keberhasilan secara keseluruhan dalam merekrut karyawan. Apabila Penyandang Disabilitas memperoleh kesempatan dalam bekerja, keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan adalah produktivitas yang baik, tingkat kehadiran yang lebih baik karena Penyandang Disabilitas cenderung loyal pada perusahaan yang merekrutnya dan mempekerjakan Penyandang Disabilitas dapat menyebabkan citra publik yang lebih baik bagi perusahaan dan meningkatkan semangat di tempat kerja.¹⁹

c. Kesetaraan Peluang pada Sektor Pemerintahan dan/atau BUMN/BUMD

Salah satu dari payung hukum kebijakan untuk peluang kerja penyandang disabilitas di bidang pemerintahan adalah Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2019 dimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) nya menyebutkan total alokasi penetapan kebutuhan PNS untuk instansi pusat dan instansi daerah berjumlah 197.111 dengan rincian:

¹⁸ Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, *Laporan Akhir: Memetakan Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2017), h. 6.

¹⁹ Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*, Jurnal Mimbar Keadilan Volume 12 Nomor 1, Februari 2019, h. 27.

- a. Instansi pusat sejumlah 37.854
- b. Instansi daerah sejumlah 159.257

Untuk sektor BUMN, Perusahaan Listrik Negara sebagai salah satu persero yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik telah membuka lowongan kerja untuk Penyandang Disabilitas lebih dari kuota 2% dari total formasi yang disediakan pada tahun 2019. Dari 73 (tujuh puluh tiga) pelamar yang diterima, 3 (tiga) orang merupakan pelamar dari jalur disabilitas.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018, membuka kuota jumlah formasi untuk penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari total formasi untuk instansi pusat dan untuk kuota penyandang disabilitas di instansi daerah paling sedikit 1% sementara jika menilik dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Reformasi Birokrasi tahun 2017 dibuka formasi sebanyak 0,44% dari keseluruhan formasi yang ada untuk instansi Pusat. Penelitian membuktikan, sebanyak 2.892 formasi yang dibuka untuk penyandang disabilitas, hanya mencakup 0,013% dari total penduduk penyandang disabilitas (SUPAS 2015) di Indonesia, yakni sebanyak 21.843.588 penduduk, bahkan, jika dikritisi lebih dalam, jumlah penyandang disabilitas yang lolos CPNS 2018 berpotensi lebih sedikit dari itu. Seharusnya, kebijakan Permen PAN RB tersebut, menempatkan penyandang disabilitas tidak sebagai entitas dari segi fisik saja tetapi, fokus juga terkait dengan hambatan seseorang untuk mengikuti seleksi CPNS 2018 secara keseluruhan.²⁰ Untuk tahun 2019 ini, sejumlah kementerian dan instansi lembaga negara setingkat menteri maupun Pemerintah Daerah membuka peluang lowongan kerja sebagai CPNS seperti Bappenas (Badan Penyelenggaraan Pembangunan Nasional, Kementerian Perhubungan sampai dengan Pemerintahan Kota Surabaya membuka formasi sebanyak 987 formasi CPNS dan 5% dari total formasi tersebut yakni sebanyak 4 (empat) orang dari kategori penyandang disabilitas. Selain itu, pada tahun 2018, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal sendiri menerima sebanyak 9 (sembilan) orang dari kategori penyandang disabilitas yakni untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 (empat) orang dan perempuan sebanyak 5 (lima) orang.²¹

²⁰ Formasi Khusus Disabilitas CPNS 2018 Pisau Bermata Dua, <https://www.indonesiana.id/read/127718/formasi-khusus-disabilitas-cpns-2018-pisau-bermata-dua#Wvu1UipcDEDf5Eo.99>, diakses pada tanggal 3 Agustus 2019.

²¹ Wawancara dengan Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal pada bulan Oktober 2019.

B. Upaya Negara Berupa Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dalam Pemenuhan Hak Konstitusi Penyandang Disabilitas di Bidang Ekonomi

1. Upaya Negara Berupa Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dijamin dalam Konstitusi untuk Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Bidang Ekonomi

Terkait konteks undang-undang dasar yang pernah berlaku di Indonesia, pencantuman secara eksplisit seputar hak asasi manusia muncul atas kesadaran dan konsensus, namun, seiring dengan berlakunya undang-undang dasar di Indonesia dari mulai UUD 1945, Konstitusi RIS 1949, UUDS 1950, UUD 1945 dan UUD amandemen IV Tahun 2000, pencantuman HAM mengalami pasang surut yang lebih bersifat politis dan kerap kali muncul multi penafsiran atas teks-teks konstitusi yang tidak jarang interpretasi penguasa lebih terkesan subjektif dan hegemonik.²² Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga penafsir konstitusi hadir untuk mewujudkan keadilan substantif melalui hak mengujinya sebagai penjamin (*guarantees of constitution*) agar materi dari konstitusi dapat diimplementasikan secara konsisten tanpa ada penyimpangan sama sekali terhadap nilai-nilai fundamental yang terkandung dalam konstitusi tersebut. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 merupakan salah satu ketentuan Pasal yang masih berdiri kokoh tanpa perubahan dalam UUD 1945. Jika ditilik lebih dalam, tidak ada penjelasan khusus mengenai “hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” di dalam Penjelasan UUD 1945 zaman dahulu yang hanya menyatakan “cukup jelas”. Namun, ketentuan pasal ini sangat berkaitan dengan ketenagakerjaan atau yang dulu lazim dan populer disebut dengan istilah “perburuhan”. Amanat ini juga terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 yakni untuk “memajukan kesejahteraan umum” berdasarkan Pancasila untuk terciptanya “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Keberadaan penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi cambuk bagi Negara dalam hal ini Pemerintah dan/atau pembentuk peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan harapannya sebagai pribadi yang berhak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Jika ditilik dari segi regulasi, amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 harus diimplementasikan lebih lanjut lagi ke dalam

²² Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia Dari UUD 1945 Sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), h. 9.

tataran undang-undang untuk mengatur lebih detail mengenai hak penyandang disabilitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Konsekuensi dari adanya ratifikasi Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah perlunya pengaturan peraturan hukum maupun kebijakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Hal inilah yang akhirnya mendorong pemerintah untuk mengesahkan undang-undang pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang sudah tidak lagi bisa menjawab tantangan perkembangan zaman tentang penyandang disabilitas yang semakin kompleks, yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam undang-undang ini, perlindungan HAM yang lebih kompleks dan detil perlu diberikan kepada para penyandang disabilitas terutama dalam bidang pekerjaan. Melalui ketentuan Pasal 53 Undang-Undang 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 dan Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Melihat ketentuan ini, sudah ada kemajuan dari Pemerintah untuk mewajibkan setiap instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah serta BUMN maupun BUMD dan perusahaan swasta untuk memberikan kuota bagi Penyandang Disabilitas agar dapat bekerja disana. Bahkan, ruang lingkup pun diperluas tidak hanya sebatas BUMN dan BUMD saja tetapi juga mengarah kepada lowongan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sayangnya, kekurangan dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas ini adalah tidak adanya sanksi terhadap instansi atau BUMN atau BUMD maupun Swasta yang tidak mematuhi ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

2. Pengejawantahan dalam Peraturan Perundang-Undangan di bawah Undang-Undang tentang Peluang Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Negara harus dapat memastikan bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan dalam kerangka perlindungan HAM, memiliki alasan yang rasional, sejauhmana hak dan kebebasan dapat dibatasi secara sah (*legitimate*) dan proporsional oleh Negara.²³ Selain itu, Negara juga harus dapat memastikan bahwa peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lain haruslah harmonis

²³ Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, "Parameter Hak Asasi Manusia Terhadap Rancangan Peraturan Perundang-undangan", (Jakarta : Baliitbang Hukum dan HAM, 2016, h. 9.

dan dapat diterapkan. Awalnya terdapat sebanyak delapan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) sebagai bentuk pengaturan lebih lanjut hak penyandang disabilitas yang terdiri dari:²⁴

- a. RPP Akomodasi Layak dalam Peradilan;
- b. RPP Akomodasi Layak bagi Peserta Didik;
- c. RPP Akomodasi Unit Layanan Disabilitas dan Kesejahteraan Sosial;
- d. RPP Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial;
- e. RPP Pemukiman dan Pelayanan Publik;
- f. RPP Insentif dan Konsensi;
- g. RPP Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Penghormatan dan Perlindungan; serta
- h. RPP Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Dari 8 RPP tersebut diatas, Pemerintah baru mengesahkan sebanyak dua Peraturan Pemerintah yakni, PP Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 27 ayat (3) Undang-Undang Penyandang Disabilitas.²⁵ Melalui Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2015-2019, Pemerintah Indonesia mempertegas komitmennya untuk mengarusutamakan pendekatan inklusi dalam pembangunan nasional dengan menyertakan Rencana Aksi Nasional (RAN) Penyandang Disabilitas di dalam RANHAM tersebut. Selain itu, pada tahun 2015, BAPPENAS juga telah menerbitkan “Buku Pedoman Perencanaan dan Penganggaran yang Berpihak kepada Penyandang Disabilitas” untuk menjadi acuan Kementerian Lembaga serta Pemerintah Daerah dalam merencanakan program dan menganggarkannya sesuai dengan kebutuhan pembangunan yang inklusif.²⁶ Dengan semua perangkat peraturan kebijakan hukum yang ada tersebut

²⁴ Finalisasi RPP Penyandang Disabilitas Indonesia, Kementerian PPN/Bappenas Libatkan Penyandang Disabilitas, <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/finalisasi-rpp-penyandang-disabilitas-indonesia-kementerian-ppnbappenas-libatkan-penyandang-disabilitas/> diakses pada bulan November 2019.

²⁵ Satu Lagi PP Pelaksanaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Resmi Disahkan, <https://www.pshk.or.id/info-legislasi/>, diakses pada bulan November 2019. Adapun terdapat Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan hak Penyandang Disabilitas, namun, bukan merupakan amanat dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas melainkan pelaksanaan ketentuan Pasal 44 ayat (4) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2018 tentang Hak Cipta, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2019 tentang Fasilitas Akses terhadap Ciptaan Bagi Penyandang Disabilitas dalam Membaca dan Menggunakan Huruf Braille, Buku Audio dan Sarana Lainnya yang disahkan pada tanggal 18 April 2019.

²⁶ Lembaga Bahtsul Masail (LBM) PBNU Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (P3M) Pusat Studi dan Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya (PSLD-UB), *Fiqih Penguatan Disabilitas*, (Jakarta : Lembaga Bahtsul Masail PBNU, 2018), h. 32.

diatas, seharusnya dapat menjadi payung hukum bagi Pemerintah, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD dan Perusahaan Swasta untuk ikut mensukseskan kuota peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, terdapat juga Nota Kesepahaman antara Kementerian Perindustrian dengan Kementerian Sosial mengenai peluang dan akses setara bagi penyandang disabilitas di bidang pekerjaan pada bulan Januari 2019 lalu.

3. Aksesibilitas Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Perkerjaan

Aksesibilitas menurut Pasal 1 angka 8 UU Penyandang Disabilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. Dalam Pasal 19 UU Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa hak aksesibilitas meliputi hak:

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

Terkait dengan aksesibilitas, Negara mewajibkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk menyediakan fasilitas atau infrastruktur yang dapat diakses oleh Penyandang Disabilitas sebagai salah satu syarat dalam permohonan izin mendirikan bangunan. Penekanan pada lingkungan fisik sebagai faktor determinan mayor yang menyebabkan disabilitas telah dituangkan dalam konsep terbaru terkait disabilitas yang dikeluarkan oleh PBB (Perserikatan Bangsa Bangsa), yaitu konsep the ICF (*The International Classification of Fubctioning, Disability, and Health*) yang menggantikan konsep the ICIDH (*The International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*). Konsep baru The ICF ini menekankan pada interaksi dari 3 (tiga) faktor isu disabilitas, yaitu “*impairments*” (kelainan atau kerusakan tertentu yang ada di tubuh seseorang), “*activity limitation*” (terbatasnya aktivitas karena kondisi tubuh tertentu) dan “*participation restrictions*” (pembatasan partisipasi, misalnya diskriminasi di tempat kerja, sekolah dan lain-lain).²⁷ Selain aksesibilitas fisik, terdapat aksesibilitas non fisik yang perlu juga diperhatikan oleh Negara terkait dengan bagaimana informasi, komunikasi, dan teknologi dapat digunakan atau dipahami Penyandang Disabilitas.

Komitmen Pemerintah, Pemerintah Daerah, sektor BUMN, sektor BUMD dan sektor swasta untuk memenuhi ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas harus didukung dengan sepenuh hati dan untuk mewujudkan kebijakan atas komitmen tersebut diperlukan adanya perencanaan yang matang dan data

²⁷ Understanding Disability, Chapter 1, dalam World Report on Disability , (Malta : WHO and The World Bank, 2011), h. 4-5.

yang akurat mengenai jumlah penyandang disabilitas setiap tahunnya. Berbicara mengenai penyajian data penyandang disabilitas, Pemerintah yang dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan menuturkan adanya kesulitan dalam mendata berapa jumlah penyandang disabilitas dalam angkatan kerja serta persoalan mengenai tidak adanya badan khusus pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi perusahaan BUMN dan BUMD yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.²⁸

KESIMPULAN

Pertama, Kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas merupakan salah satu dari beberapa faktor yang menjadi penyebab adanya kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan pekerja normal, selain adanya sikap diskriminatif masyarakat terhadap penyandang disabilitas. Permasalahan data mengenai tenaga kerja yang berasal dari kalangan penyandang disabilitas merupakan persoalan tersendiri bagi Kementerian Ketenagakerjaan, karena belum ditemukan data pasti berapa perkiraan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas baik dari sektor swasta maupun dari sektor non swasta seperti PNS, BUMN dan BUMD.

Kedua, Negara memiliki kewajiban dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan sebagai realisasi dari campur tangan negara atau pemerintah dalam menjalankan fungsi negara kesejahteraan yakni memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ratifikasi Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on The Rights of Persons with Disabilities*) yang diundangkan dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas merupakan suatu peran dari Negara untuk mewujudkan harapan para penyandang disabilitas dalam memenuhi hak-haknya. Negara sudah berperan dalam mengaktualisasikan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk para penyandang disabilitas melalui ketiga instrumen hukum tersebut diatas. Namun, sangat disayangkan memang adanya kekurangan dari undang-undang penyandang

²⁸ Seminar Nasional dengan tema "Pendekatan Gender dan Disabilitas dalam Legislasi Bidang Ketenagakerjaan" di Ruang Abdul Muis, Gedung DPR RI, Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta tanggal 7 Agustus 2019.

disabilitas ini adalah tidak adanya ketentuan mengenai sanksi terhadap instansi atau BUMN atau BUMD maupun swasta yang tidak mematuhi ketentuan Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2016. "Parameter Hak Asasi Manusia Terhadap Rancangan Peraturan Perundang-undangan". Jakarta : Balitbang Hukum dan HAM.
- Hastuti, dkk., *Kertas Kerja SMERU: Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas*, (Tanpa tempat terbit: Smeru Research Institute, 2019).
- M.D., Mahfud. *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Muhtaj, Majda El. 2015. Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia Dari UUD 1945 Sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Panduan Layanan Mahasiswa Disabilitas Di Perguruan Tinggi. (Direktorat jenderal pembelajaran dan Kemahasiswaan Direktorat Pembelajaran di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2017).
- Tim LPEM FEB Universitas Indonesia. 2017. Lembar Fakta : Menuju Inklusifitas Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja Indonesi (Analisis oleh LPEM FEB Universitas Indonesia), Jakarta : LPEM FEB Universitas Indonesia, 2017.
- Understanding Disability*. 2011. Chapter I, dalam World Report on Disability. (Malta : WHO and The World Bank.

Jurnal/Makalah/Seminar/Laporan Akhir

- Asshiddiqie. Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara, (Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta, 19 Mei 2010).
- Hamidi, Jazim. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *JH Ius Quia Iustum*. Volume 23, Issue 4, Oktober.

Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho. 2019. "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara". *Jurnal Mimbar Keadilan*. Volume 12 Nomor 1, Februari.

Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. 2017. Laporan Akhir: Memetakan Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.

Seminar Nasional dengan tema "Pendekatan Gender dan Disabilitas dalam Legislasi Bidang Ketenagakerjaan" di Ruang Abdul Muis, Gedung DPR RI, Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta tanggal 7 Agustus 2019.

Trimaya, Arista. 2016. "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Ways To Respect, Protect, and Fulfill The Rights of Persons With Disabilities Through Law Number 8 Of 2016 On Persons With Disabilities)". *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 13, Nomor 04, Desember.

Utami, Risnawati. 2012. "Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia". Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Center for Human Rights.

Internet

Cahyu. "Kemnaker Apresiasi 10 Perusahaan Pemberi Kerja Penyandang Disabilitas", <https://www.liputan6.com/news/read/3579301/kemnaker-apresiasi-10-perusahaan-pemberi-kerja-penyandang-disabilitas>. Diunduh 29 November 2019.

Finalisasi RPP Penyandang Disabilitas Indonesia, Kementerian PPN/Bappenas Libatkan Penyandang Disabilitas, <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/finalisasi-rpp-penyandang-disabilitas-indonesia-kementerian-ppnbappenas-libatkan-penyandang-disabilitas/>. Diunduh November 2019.

Formasi Khusus Disabilitas CPNS 2018 Pisau Bermata Dua, <https://www.indonesiana.id/read/127718/formasi-khusus-disabilitas-cpns-2018-pisau-bermata-dua#Wvu1UiipcDEDf5Eo.99>. Diunduh 3 Agustus 2019.

Hukumonline. “Butuh Regulasi agar Penyandang Tunanetra Mudah Akses ke Perbankan”, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt58401fbba5e8b/butuh-regulasi-agar-penyandang-tunanetra-mudah-akses-ke-perbankan>. Diunduh 23 Januari 2020.

Kustiani (Ed.), Rini “Mengenal ITCFB, Komunitas Tunanetra Melek Teknologi Informatika”, <https://difabel.tempo.co/read/1195283/mengenal-itcfb-komunitas-tunanetra-melek-teknologi-informatika/full&view=ok>. Diunduh 22 Januari 2020.

Lembaga Bahtsul Masail (LBM) PBNU Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (P3M) Pusat Studi dan Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya (PSLD-UB), *Fiqh Penguatan Disabilitas*, (Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBNU, 2018).

Satu Lagi PP Pelaksanaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Resmi Disahkan, <https://www.pshk.or.id/info-legislasi/>, diakses pada bulan November 2019.

Wawancara

Wawancara dengan Biro Kepegawaian Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal pada bulan Oktober 2019.