

**SENGKETA KEPUTUSAN TATA USAHA NEGARA PADA PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH DI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK
INDONESIA****Revina Nova Amelia, Nadia Indah Femmithasari**

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

e-mail : revinanova06@gmail.com, nadiaindah802@gmail.com**ABSTRAK**

Diskriminasi yang banyak dialami oleh penyandang disabilitas adalah diskriminasi dalam dunia kerja, penyandang disabilitas hanya dikasihani dan dipandang memiliki banyak keterbatasan dan pada akhirnya menghambat masyarakat sekitarnya. Pandangan ini pun masih banyak terjadi di perusahaan-perusahaan, mereka enggan menerima penyandang disabilitas karena dianggap hanya akan menghambat perusahaan. Dengan mengkaji permasalahan ini diharapkan dapat memberikan referensi bagaimana seharusnya Pemerintah melakukan penegakan dan pengawasan dalam hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, baik itu di lingkungan pemerintah maupun perusahaan swasta. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif menggunakan penelitian studi kasus yang menjelaskan secara deskriptif dengan kasus yang diangkat yaitu tentang diskriminasi dalam seleksi penerimaan pegawai negeri sipil. Yang kemudian dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas sama dengan manusia lainnya yang memiliki hak asasi manusia, termasuk didalamnya yaitu hak ketenagakerjaan, hak ini dijamin dan diatur didalam UUD 1945, UU HAM, UU Penyandang Disabilitas, dan peraturan perundang-undangan lainnya dan dari studi kasus dalam penelitian ini ditemukan bahwa masih banyaknya praktek diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kata Kunci : diskriminasi, penyandang disabilitas, ketenagakerjaan.

ABSTRACT

The discrimination that many people with disabilities experience is discrimination in the work environment to people with disabilities who are only pitied and seen as having many limitations and ultimately hampering the surrounding community. This view still occurs in many companies, they are reluctant to accept people with disabilities because they are considered to only hamper the company. By examining this problem, it is hoped that it can render a concern for how the government should enforce and supervise the employment rights of persons with disability, both in the government and private companies. The method used is a qualitative approach with the type of case study and is descriptive with a case study of discrimination in the selection of civil servants. It could then be concluded that persons with disability are the same as other human

beings who have human rights, including employment rights, these rights have been guaranteed and regulated in the 1945 Constitution, Human Rights Law, Law on Persons with Disabilities, and other laws and regulations and from this research, it was found that there is still perception against persons with disability in the selection of Civil Servant (PNS) admissions.

Keywords : *discrimination, persons with disabilities, employment.*

PENDAHULUAN

Hak asasi manusia mengancam segala tindakan diskriminatif bagi seluruh manusia termasuk kelompok rentan penyandang disabilitas yang mempunyai hak yang sama, tetapi kenyataannya diskriminasi masih sering terjadi kepada mereka yang masuk ke dalam kelompok rentan penyandang disabilitas. Kondisi ini terjadi karena keterbatasan mereka dianggap sebagai beban sehingga menjadi sasaran perilaku diskriminatif dalam dunia kerja. Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 menerangkan semua warga negara yang menjadi pekerja berhak dan memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang pantas. Diskriminasi yang berbentuk kekerasan, pelecehan, dan perlakuan berbeda di dunia kerja banyak terjadi dalam lingkup pemerintahan maupun swasta. Padahal dalam kenyataannya mereka juga ingin memanfaatkan keterampilan dan keahlian serta memberi kontribusi pada masyarakat luas.

Kondisi diskriminatif tersebut berefek pada penyandang disabilitas yang terhambat dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Padahal sudah dijelaskan didalam Undang-Undang No. 8 Tahun

2013 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan bahwa pemerintah diwajibkan memenuhi kuota pekerja setidaknya 2% penyandang disabilitas dari total keseluruhan pegawai; 2) Perusahaan Swasta juga wajib merekrut pekerja dari golongan penyandang disabilitas minimal 1%. Dalam ketentuan tersebut telah ditetapkan hukuman yang akan diberikan apabila terjadi pelanggaran yaitu sanksi pidana penjara paling lama 6 bulan dan/atau denda sebesar 200 juta.

Berdasarkan data katadata.co.id pada tahun 2020, sebanyak 28,37% pekerja disabilitas memilih untuk bekerja mandiri dan sebanyak 20,68% lainnya bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, selain itu sebanyak 18,76% sebagai bekerja dalam lingkup keluarga, 5,36% bekerja pertanian, 3,96% bekerja di non-pertanian, dan 3,08% pekerja tetap.¹ Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2022 dari 17 juta warga kelompok disabilitas dalam usia produktif, hanya 7,04 juta yang sudah mendapatkan pekerjaan yang layak.² Rendahnya tenaga kerja dari kelompok penyandang disabilitas ini menunjukkan bahwa kewajiban pemerintah dalam menjamin hak atas kesempatan mendapat pekerjaan yang layak belum dilaksanakan sepenuhnya.

1

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/10/sebanyak-2837-pekerja-disabilitas-berusaha-sendiri-pada-2020> (Diakses pada 3/4/2023 Pukul 08.00)

² Badan Pusat Statistik. Indikator pekerjaan layak di Indonesia. In Badan Pusat Statistik. <https://doi.org/10.31292/jta.v3i3.129> (Diakses pada 2/4/2023 Pukul 18.00)

Kasus diskriminasi terhadap disabilitas kerap terjadi di berbagai sektor pekerjaan baik pekerja formal maupun non formal. Sebagai contoh berdasarkan putusan Mahkamah Agung yang dimenangkan oleh Baihaqi difabel yang terdiskriminasi dalam Seleksi CPNS. Setelah sempat ditolak PTUN Semarang dan PTTUN Surabaya, MA akhirnya mengabulkan permohonan kasasi Baihaqi (35), salah satu peserta difabel dalam seleksi CPNS 2019 Jawa Tengah. Sebelumnya Baihaqi menggugat Sekretariat Daerah Jawa Tengah ke PTUN Semarang karena dinyatakan gugur dalam Seleksi CPNS 2019 padahal Baihaqi meraih skor 401 atau nilai tertinggi pada SKD di formasinya.

Sekda Jawa Tengah menyatakan Baihaqi gugur karena salah memilih jenis formasi yang dipilih adalah formasi untuk penyandang difabel daksa, sedangkan Baihaqi adalah difabel netra. Padahal kebijakan Menteri PAN-RB saat itu membolehkan penyandang disabilitas untuk mendaftar pada semua formasi, setelah mengabulkan kasasi, MA meminta Sekda Jawa Tengah selaku Panitia Seleksi Daerah Calon Pegawai Negeri Sipil 2019 untuk mencabut surat keterangan yang menyatakan bahwa Baihaqi tidak lolos seleksi. Kemenangan gugatan Baihaqi telah menunjukkan bahwa dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil terbukti adanya praktik diskriminasi terhadap Baihaqi dalam hal ini sebagai penyandang disabilitas. Hal ini juga menunjukkan bahwa Sekda Provinsi Jawa Tengah tidak dapat bersikap profesional atas pelaksanaan seleksi CPNS 2019 sehingga terjadi cacat prosedur dalam pelaksanaannya.

Permasalahan ini menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut karena kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa pekerja penyandang disabilitas masih kesulitan

mendapat pekerjaan di lingkup pemerintah, padahal dalam ketentuannya telah tersedia kuota khusus untuk penyandang disabilitas. Sehingga muncul pertanyaan bagaimana hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas dan bagaimana tindakan diskriminatif penerimaan calon PNS terhadap penyandang disabilitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus peristiwa hukum dan menjelaskan penelitian dengan deskriptif. Berdasarkan pendapat Denzin dan Lincoln riset secara kualitatif adalah riset yang mengkaji unsur-unsur alami yaitu peristiwa yang terjadi di masyarakat dan berupaya menafsirkan peristiwa yang terjadi dengan melibatkan peraturan-peraturan yang ada. Dengan melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi dan peristiwa di masyarakat dan juga berfungsi sebagai alat identifikasi dan klarifikasi dalam mengurai fakta dilapangan mengenai analisis yuridis terhadap penegakan hukum.

PEMBAHASAN

Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

HAM adalah hak yang dimiliki pada diri manusia dari ia berada di dalam kandungan hingga meninggal dunia dan dimiliki bagi semua orang tanpa terkecuali, sehingga hal ini tidak boleh dilanggar ataupun dirampas. Hak ini kemudian diatur di dalam UUD 1945 dan diatur lebih lanjut di dalam UU No 39 Tahun 1999 Tentang HAM. Salah satu hak asasi ialah hak ketenagakerjaan atau hak ekonomi, sebagaimana disebutkan di Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa seluruh warga negara berhak memiliki pekerjaan dan

penghidupan yang pantas.³ Frasa “seluruh” menunjukkan adanya hak ini yang milik oleh setiap orang tanpa terkecuali dan secara jelas menunjukkan tidak adanya diskriminasi,⁴ namun pada kenyataannya hak ini hanya dimiliki sebagian orang saja.

Berdasarkan laporan Badan Statistik Nasional tahun 2022 menunjukkan dari 17 juta penyandang disabilitas usia produktif, terdapat 7,04 juta orang atau 5,37% saja yang sudah bekerja, angka ini mengalami penurunan dibanding dengan tahun sebelumnya yang mana pekerja penyandang disabilitas mencapai 7,67 juta orang atau 5,98%. Kemudian, katadata.co.id pada tahun 2020 melaporkan sebanyak 28,37% penyandang disabilitas bekerja mandiri, 20,68% bekerja sebagai pegawai/karyawan/buruh, 18,76% bekerja di ruang lingkup keluarga, 5,36% di lingkup pertanian, 3,96% di lingkup non-pertanian, dan 3,08% pekerja tetap. Persentase ini menunjukkan masih rendahnya peluang memperoleh pekerjaan bagi difabel, bahkan tidak sampai setengah dari total penyandang disabilitas usia produktif yang bekerja. Orang dengan kondisi disabilitas atau difabel adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik permanen, sehingga demi terciptanya keadilan bagi penyandang difabel, haknya dilindungi oleh konstitusi Indonesia dan diatur lebih lanjut dengan UU Tahun 2016 Penyandang Disabilitas. Kelompok difabel berdasarkan penjelasan UU HAM Pasal 5 ayat (3) masuk dalam kategori kelompok

masyarakat yang rentan, sama seperti orang lansia, anak-anak, fakir miskin, dan wanita mengandung, oleh karenanya mereka memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan khusus sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 41 ayat (2).

UU HAM Pasal 38 ayat (1) menyebutkan semua warga negara memiliki hak terhadap pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan, dan kecakapannya. Diatur pula di dalam UU Disabilitas Pasal 5 ayat (1) huruf f bahwa kelompok disabilitas berhak untuk memperoleh mata pencaharian yang layak.⁵ Lalu disebutkan pula dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 semua pekerja berhak dan memiliki peluang yang setara dalam memperoleh pekerjaan.⁶ Dari berbagai peraturan yang ada sudah secara tegas dan jelas disebutkan bahwa kelompok disabilitas memiliki hak atas pekerjaan dan atas hak itu tidak boleh didiskriminasi. Namun, pada kenyataannya sulit bagi penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan,⁷ sekalipun bekerja mereka bekerja pada sektor rumah tangga ataupun menjadi buruh, kecil peluang mereka untuk menjadi seorang pegawai tetap apalagi diberikan untuk menempatkan jabatan tertentu, hal ini dikarenakan masih terjadi diskriminasi oleh masyarakat kepada penyandang disabilitas, penyandang disabilitas hanya dikasihani dan dipandang memiliki banyak keterbatasan dan pada akhirnya menghambat masyarakat sekitarnya. Pandangan ini pun masih

³ Undang-Undang Dasar 1945

⁴ Purinami Gemi Nastiti, Nurliana Cipta Apsari, dan Nandang Mulyana. 2018. “Penyandang disabilitas dalam dunia kerja”. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 (1): 234-244.

⁵ Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

⁶ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Novialdi, Risky Dkk. 2021. “Menyoal kesenjangan dan diskriminasi publik terhadap penyandang disabilitas”. *Journal of Governance and Social Policy*, Vol. 2 (2): 169-178.

banyak terjadi di perusahaan-perusahaan, mereka enggan menerima penyandang disabilitas karena dianggap hanya akan menghambat perusahaan, harus memberikan perhatian khusus yang akhirnya membutuhkan biaya, atau bahkan hanya merasa tidak nyaman saja, sehingga tidak sedikit dari penyandang disabilitas yang baru sampai wawancara sudah ditolak tanpa melihat kemampuan yang dipunya.

Negara, terutama pemerintah, memiliki kewajiban untuk memenuhi, menjamin, dan melindungi HAM sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 28I UUD 1945, oleh karenanya urusan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas bukanlah sekedar urusan pribadi penyandang disabilitas saja namun merupakan hal yang harus menjadi perhatian pemerintah. Hal ini ditunjukkan oleh UU Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan (2) yang intinya menyebutkan bahwa pemerintah baik pusat maupun daerah, BUMN atau BUMD wajib memenuhi kuota minimal 2% pegawai difabel dari total keseluruhan pegawai, sedangkan bagi perusahaan non-pemerintah diwajibkan memenuhi kuota minimal 1% pegawai difabel dari total keseluruhan pegawai. Pengaturan minimal penyandang disabilitas dari jumlah pegawai bukanlah bentuk mengistimewakan, namun sebagai perlakuan khusus sebagaimana yang disebutkan dalam UU HAM Pasal 41 ayat (2), karena selain mereka merupakan salah satu dari kelompok rentan, jika tidak ada perlakuan khusus ini mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan dan/atau akan sangat kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Bahkan dalam pelatihan kerja

yang akan diterima dari tempat bekerja harus dengan memperhatikan jenis, derajat, dan kemampuan kedisabilitas yang bersangkutan sebagaimana disebutkan UU Ketenagakerjaan Pasal 19.

Masalah lainnya adalah pengupahan terhadap penyandang disabilitas dan juga pekerjaan yang dijalankan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan. Tidak sedikit kasus penyandang disabilitas yang sudah bekerja namun tidak mendapatkan upah yang layak,⁸ terutama mereka yang menjadi buruh, sebab mereka dipandang sangat membutuhkan pekerjaan sehingga upah berapapun harus diterima, padahal semua orang memiliki hak atas upah yang adil dan telah diatur dalam UU HAM. Bahkan telah dipertegas kembali dalam UU Penyandang Disabilitas Pasal 11 huruf b Jo. Pasal 49 bahwa pemberi kerja memilih kewajiban untuk memberikan upah kepada penyandang disabilitas yang setara dengan pegawai yang non-disabilitas, sehingga pekerja penyandang disabilitas tidak dilihat sebagai pekerja yang lain namun pekerja yang sama.⁹ Dalam pengupahan tidak ada perlakuan khusus, sehingga pemberi kerja cukup berlaku adil dan memandang sama pekerja penyandang disabilitas dan non disabilitas.

Pemberi kerja juga seringkali tidak memiliki pengetahuan lebih tentang disabilitas dan menolak mencari tahu, sehingga tidak sedikit yang menyamaratakan semua disabilitas, padahal disabilitas sendiri ada beberapa jenis; fisik; mental; intelektual; dan sensorik. Jadi, para penyandang disabilitas pun memiliki kemampuan dan keterbatasan yang berbeda-beda, namun karena mereka

⁸ Ramadhani, Dyah Putri. 2020. "Pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kota Batam". *Jurnal HAM*, Vol 11 (1): 27-37.

⁹ Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Penyandang Disabilitas

sering dianggap sama pada akhirnya mereka tidak dipekerjakan di bidang yang sesuai dengan kemampuannya, padahal semua orang memiliki hak atas mendapatkan pekerjaan yang selaras dengan kemampuannya.

Meskipun telah diatur mengenai hak bekerja penyandang disabilitas baik itu di lingkungan pemerintah maupun perusahaan swasta, pada kenyataannya masih sedikit perusahaan swasta yang memenuhi kewajiban untuk menerima penyandang disabilitas, begitupun di lingkungan pemerintah. Ini dikarenakan tidak adanya penegakan hukum bagi para pihak yang melanggar meskipun telah disebutkan dalam UU Penyandang Disabilitas Pasal 145 mengenai hukuman bagi orang yang menghalangi dan melarang penyandang disabilitas dalam memperoleh haknya akan dipidana penjara 2 (dua) tahun dan denda maksimal 200 juta. Namun, ancaman pidana ini hanya sekedar sebagai kepastian hukum saja, dalam pelaksanaannya masih sangat tidak optimal, ini juga dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap perusahaan swasta atau pemerintah itu sendiri dalam penerimaan pegawai, khususnya penyandang disabilitas.¹⁰

Dapat dikatakan bahwa hak ketenagakerjaan adalah hak setiap orang, yang berarti dimiliki juga oleh penyandang disabilitas dan perlakuan-perlakuan khusus yang memang berhak mereka dapatkan sudah diatur pula, namun pada prakteknya aturan-aturan itu hanya ada sebatas sebagai peraturan tertulis saja dan kepastian hukum yang akhirnya terjadi masih banyaknya penyandang disabilitas yang tidak

mendapatkan hak ketenagakerjaan dan/atau telah dilanggar hak-haknya oleh pemberi kerja.¹¹ Padahal seharusnya hal ini tidak terjadi mengingat Indonesia adalah negara hukum yang begitu melindungi hak asasi manusia, dan tidak akan terjadi pula jika terjadi pengawasan yang baik, baik itu kepada lingkungan perusahaan swasta atau tempat kerja swasta lainnya (bukan dalam bentuk perusahaan) ataupun kepada lingkungan pemerintahan.

Diskriminasi Penerimaan Calon PNS Terhadap Penyandang Disabilitas

UU Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) mengatur bahwa minimal dua persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dipekerjakan dalam lingkungan pemerintah baik pusat atau daerah dan BUMN maupun BUMD. Ini artinya penyandang disabilitas juga dapat mengikuti penerimaan calon pegawai negeri sipil dan dapat pula menjadi PNS. Perlu diingat sebelumnya bahwa semua warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan yang pantas dan sesuai dengan kemampuannya. Pemerintah sudah sepatutnya menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam penerimaan penyandang disabilitas sebagai pegawai, jika pemerintah saja tidak melakukannya, perusahaan swasta pun tidak akan melakukannya, apalagi mengingat yang membuat peraturan perundang-undangan itu, termasuk tentang penyandang disabilitas, adalah pemerintah itu sendiri.

Jika dapat memahami hak asasi manusia dengan baik dan memiliki pengetahuan tentang disabilitas, kemudian

¹⁰ Muchtar, Masrudi Dkk. 2020. "Evaluasi penerimaan CPNS bagi penyandang disabilitas di pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan". *Jurnal Kebijakan Kelembagaan*, Vol. 15 (2):203-2018.*

¹¹ Yaman, Muhammad. 2021. "Kebijakan pemerintah dalam memberikan kesempatan penyandang disabilitas dalam penerimaan calon aparatur sipil negara". *Sol Justicia*, Vol. 4 (1): 70-76.*

dihubungkan dengan hak ketenagakerjaan, seharusnya tidak ada diskriminasi dari pemerintah terhadap penyandang disabilitas, apalagi sudah ada peraturan yang mengaturnya. Namun, pada kenyataannya masih terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperjuangkan haknya untuk mendapatkan pekerjaan melalui penerimaan calon PNS. Salah satu kasus diskriminatif ini ialah kasus Baihaqi, seorang difabel netra, yang dinyatakan gugur dalam seleksi CPNS 2019, meskipun ia meraih skor 401, yaitu nilai tertinggi pada SKD di formasinya. Sekda Jawa Tengah beralasan bahwa gugurnya Baihaqi dikarenakan formasi yang didaftarkan Baihaqi adalah formasi difabel daksa, sedangkan Baihaqi sendiri ialah difabel netra, sedangkan alasan ini tidak dapat diterima sebab kebijakan Menteri PAN-RB saat itu mengenai seleksi CPNS 2019 memperbolehkan penyandang disabilitas untuk mendaftar pada semua formasi.

Tindakan diskriminatif panitia seleksi daerah CPNS 2019 membuat Baihaqi mengajukan gugatan ke PTUN Semarang untuk membatalkan surat keputusan yang menggugurkan ia sebagai calon PNS, namun semua gugatannya ditolak dan Baihaqi tetap dinyatakan tidak lolos dalam putusan No: 85/G/2020/PTUN.SMG. Kemudian, Baihaqi mengajukan kasasi ke MA putusan No: 471 K/TUN/2021 dan berakhir pada putusan mengabulkan gugatan Baihaqi seluruhnya dan membatalkan surat keputusan gugurnya Baihaqi sebagai calon pegawai negeri sipil.

Kasus Baihaqi adalah salah satu kasus dari banyak kasus lainnya tentang bagaimana diskriminasi yang dilakukan

pemerintah terhadap penyandang disabilitas dalam memperjuangkan hak ketenagakerjaannya di lingkungan pemerintah, yaitu sebagai PNS. Di beberapa kasus terjadi hal yang serupa pula, penyandang disabilitas digugurkan karena dianggap tidak sesuai dengan formasi difabelnya, meskipun saat itu tidak ada peraturan yang mengaturnya. Pengguguran ini jelas sebagai bentuk tindakan diskriminasi yang terang-terangan, apalagi jika pelamar ternyata mendapatkan skor yang tinggi, hal ini tentunya bertentangan dengan UU ASN Pasal 2 huruf j mengenai pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan asas non diskriminatif, Pasal 3 huruf d dan e mengenai ASN sebagai profesi yang berlandaskan prinsip kualifikasi kompetensi dan kualifikasi akademik, dan Pasal 62 ayat (1) yang menyebutkan bahwa seleksi calon PNS haruslah dengan penilaian objektif yang didasarkan atas kompetensi, kualifikasi, serta persyaratan lain yang dibutuhkan dalam suatu jabatan atau disebut sebagai sistem merit.¹²

Tindakan diskriminatif pemerintah juga bisa terjadi dikarenakan UU ASN Pasal 65 ayat (1) yang menyebutkan syarat menjadi PNS ialah telah lulus pendidikan dan pelatihan serta sehat jasmani dan rohani. Penyandang disabilitas mengalami kesulitan ketika mereka dihadapkan dengan persyaratan sehat jasmani dan rohani, yang pada akhirnya seringkali pemerintah daerah menggunakan pasal tersebut untuk mendiskriminasi penyandang disabilitas. Bahkan jika memang diatur mengenai formasi-formasi dengan ketentuan difabel yang berbeda, namun masih banyak yang keliru atau tidak tahu mengenai hal

¹² Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

tersebut, maka memperlihatkan bahwa pemerintah daerah belum mensosialisasikan dengan optimal terkait informasi tersebut.

Pasal 55 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas mewajibkan setiap pemerintah daerah untuk mempunyai Unit Layanan Disabilitas di instansi yang melaksanakan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan, namun masih banyak daerah yang tidak memiliki Unit Layanan Disabilitas,¹³ padahal unit ini akan sangat membantu penyandang disabilitas dalam hal ketenagakerjaan. Salah satu fungsinya adalah untuk menyampaikan informasi terhadap pemerintah dan perusahaan swasta terkait prosedur seleksi, pengarahan kerja, penerimaan, penugasan kerja, keberlanjutan kerja, serta peningkatan karir yang adil tanpa adanya perbedaan terhadap disabilitas. Tentunya ini juga akan membantu pemberi kerja untuk memahami penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan.

Pembentukan Unit Layanan Disabilitas menggunakan APBD, maka daerah yang masih tidak memiliki Unit Layanan Disabilitas menunjukkan pemerintah daerah tersebut masih tidak berpihak dan melanggar tindakan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas.¹⁴ Ini juga memperlihatkan bahwa pemerintah daerah tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan telah diatur dengan tegas dalam UU Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) bahwa pembentukan unit tersebut merupakan wajib dan bukan pilihan.

Masih terjadinya tindakan diskriminatif dari pemerintah terhadap penyandang disabilitas dalam seleksi CPNS menunjukkan bahwa belum efektifnya peraturan perundang-undangan dalam menyelesaikan permasalahan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas dalam lingkungan pemerintahan dan memperlihatkan bahwa masih kurangnya pengawasan terhadap penerimaan CPNS. Ditambah seringkali penyandang disabilitas digugurkan meskipun mendapatkan skor yang tinggi, padahal seharusnya mereka dipandang sama sebagai calon lain yang non disabilitas, seharusnya juga pemerintah sebagai wakil negara yang memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan, penjaminan, dan perlindungan hak asasi manusia menjadi tempat yang paling aman bagi penyandang disabilitas untuk mendapat hak ketenagakerjaannya,¹⁵ Bahkan seharusnya di lingkungan pemerintah batas paling sedikit kuota untuk penyandang disabilitas bukan 2% (dua persen) dari jumlah pegawai namun lebih dari itu.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diuraikan dengan sebuah penjelasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyandang disabilitas sama dengan manusia lainnya yang memiliki HAM, termasuk hak ketenagakerjaan, hak ini telah dijamin dan diatur dalam UUD 1945, UU HAM, UU Penyandang Disabilitas, dan peraturan perundang-undangan lainnya. Dalam hak

¹³ Shaleh, Ismail. 2018. "Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20 (1): 63-82.

¹⁴ Syafei, M. 2014. "Pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas". *INKLUSI*, Vol. 1 (2): 269-290.

¹⁵ Purnomosidi, Arie. 2017. "Konsep perlindungan hak konstitusional penyandang disabilitas di Indonesia". *Refleksi Hukum*, Vol. 1 (2): 161-174.

ketenagakerjaan ada perlakuan khusus yang diberikan kepada penyandang disabilitas sebagaimana amanat dari UU HAM sebab penyandang disabilitas masuk ke dalam kategori masyarakat rentan. pemerintah yang menjadi peran penting dalam memenuhi, menjamin, dan melindungi hak asasi manusia sering melakukan diskriminasi terhadap hak ketenagakerjaan terhadap penyandang disabilitas dalam seleksi penerimaan CPNS.

Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan dari tulisan ini timbul beberapa rekomendasi bahwa pemerintah dapat melakukan penegakan dan pengawasan dalam hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, baik itu di lingkungan pemerintah maupun perusahaan swasta dan setiap pemerintah daerah membentuk Unit Layanan Disabilitas dan menghentikan segala bentuk tindakan diskriminatif kepada penyandang disabilitas dalam penerimaan CPNS.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-undangan

UUD 1945

UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Jurnal

A, Purinami, Gemi Nastiti, Nurliana, Cipta Apsari, dan Nandang Mulyana. 2018. "Penyandang disabilitas dalam dunia

kerja". *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 (1): 234-244.

Muchtar, Masrudi Dkk. 2020. "Evaluasi penerimaan CPNS bagi penyandang disabilitas di pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan". *Jurnal Kebijakan Kelembagaan*, Vol. 15 (2):203-2018.

Novialdi, Risky Dkk. 2021. "Menyoal kesenjangan dan diskriminasi publik terhadap penyandang disabilitas". *Journal of Governance and Social Policy*, Vol. 2 (2): 169-178

Purnomosidi, Arie. 2017. "Konsep perlindungan hak konstitusional penyandang disabilitas di Indonesia". *Refleksi Hukum*, Vol. 1 (2): 161-174.

Ramadhani, Dyah Putri. 2020. "Pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kota Batam". *Jurnal HAM*, Vol 11 (1): 27-37.

Shaleh, Ismail. 2018. "Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20 (1): 63-82.

Syafi'ie, M. 2014. "Pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas". *INKLUSI*, Vol. 1 (2): 269-290.

Yaman, Muhammad. 2021. "Kebijakan pemerintah dalam memberikan kesempatan penyandang disabilitas dalam penerimaan calon aparatur sipil negara". *Sol Justicia*, Vol. 4 (1): 70-76.

Website

Badan Pusat Statistik. (2022). Indikator pekerjaan layak di Indonesia. In Badan Pusat Statistik. <https://doi.org/10.31292/jta.v3i3.129> 9 (Diakses pada 2/4/2023 Pukul 18.00)

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/10/sebanyak-2837->

pekerja-disabilitas-berusaha-
sendiri-pada-2020 (Diakses pada
3/4/2023 Pukul 08.00)