

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penegakan hak asasi manusia di Indonesia merupakan salah satu amanat reformasi. Upaya perubahan yang telah dilakukan dalam bidang hukum adalah dengan memasukkan jaminan hak asasi manusia bagi warga negara dalam konstitusi, yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hak asasi manusia bersifat universal, langgeng, tidak dapat dikurangi, dibatasi, dihalangi, apalagi dicabut atau dihilangkan oleh siapa pun, termasuk Negara.¹ Hak asasi manusia dalam segala keadaan, wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi tidak hanya oleh negara tetapi semua elemen bangsa termasuk pemerintah hingga masyarakat. Dengan pemahaman seperti itu, maka penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia terhadap warga negara harus dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.²

Negara Indonesia wajib untuk melindungi dan mensejahterakan seluruh warga negaranya tanpa membeda-bedakan baik dari agama, ras, bahasa, suku, budaya, agama, warna kulit ataupun kondisi fisik mereka sekalipun. Seperti halnya dengan warga negara Indonesia yang mengalami keterbatasan interaksi yang diakibatkan oleh kelainan fisik, mental, intelektual, sensorik dan/atau motorik, yang kemudian disebut sebagai penyandang disabilitas. Sebagai bagian warga negara Indonesia, maka penyandang disabilitas secara konstitusional mempunyai hak dan kedudukan yang sama di depan hukum dan pemerintahan. Sebagai upaya perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas, Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

¹ “Jimly Asshiddiqie, Menuju Negara Hukum Yang Demokratis (Jakarta: Sekretariat Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008).,” n.d.

² “Kesadaran Akan Perkembangan HAM Dengan Memandang Seorang Manusia Sesuai Dengan Hak Asasinya Juga Terjadi Di Dunia Internasional Pada Sepuluh Tahun Terakhir Atau Pasca Perang Dingin Dimulai. Lihat, Satya Arinanto, Hak Asasi Manusia Dan Transisi Politik Di I,” n.d.

tentang Penyandang Disabilitas sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang lebih bersifat belas kasihan (Charity Based). Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas lebih menempatkan para penyandang disabilitas setara dengan manusia normal pada umumnya, sehingga isinya menekankan pada kesamaan hak sebagai manusia. Jaminan atas hak dan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan para penyandang disabilitas telah tercantum Undang-Undang ini termasuk urusan pekerjaan Penyandang disabilitas.

Bekerja adalah aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhan perekonomian, manusia berhak menentukan kehidupan yang layak dan berhak bekerja dalam sektor swasta maupun pemerintahan, dan dalam Undang-Undang setiap Manusia memiliki hak yang sama agar mereka mendapatkan pekerjaan,³ adanya peluang kerja merupakan suatu hal yang sangat berharga bagi semua orang, peluang kerja inilah yang akan menungjung seseorang untuk dapat bertahan hidup serta menghidupi keluarganya.

Hak pekerjaan sudah diatur di dalam Undang-Undang Tahun 1945 pada Pasal 27 Ayat (2) bahwasanya tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan dari ketentuan Undang-Undang tersebut melindungi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya,⁴

dan ketika seseorang memiliki pekerjaan ia akan memiliki kemandirian dalam bermasyarakat, hak penyandang disabilitas adalah amanat Undang-undang dan perlu di peroleh oleh mereka, karena penyandang disabilitas juga sangat memerlukan suatu pekerjaan yang layak dan sesuai dengan keadannya, agar tidak bergantung kepada orang lain serta bisa mandiri dan mampu menghidupi keluarganya, hal tersebut adalah upaya bagaimana penyandang

³ Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas," *Dharmasiswa* 1, no. 1 (2021): 34–45.

⁴ Ineke Chintia Devi, "Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Wilayah Hukum Kabupaten Jember)," 2019, <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31395%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/31395/1/15230068.pdf>.

disabilitas terhindar dari diskriminasi serta stigma buruk dari masyarakat dan ini adalah upaya perlindungan Hak Asasi Manusia.⁵

Penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan untuk dapat mengabdikan kepada Negara sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena mereka memiliki kesempatan yang sama dan mereka memenuhi persyaratan. Disini ketentuan yang dimaksud tercantum dalam Pasal 65 Undang-Undang ASN yang menerangkan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lulus pendidikan dan pelatihan serta sehat jasmani dan rohani.⁶

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.

Dalam 5 tahun terakhir, kebijakan Pemerintah Pusat melalui Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia mengikutsertakan isu penyandang disabilitas dan Kementerian Sosial melakukan koordinasi, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaannya. Hal

⁵ M.H. Arrista Trimaya, S.H., "Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Tentang Penyandang Disabilitas," *Legislasi Indonesia* 13, no. 04 (2016): 401–9.

⁶ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," 2014, 1–104.

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: (1) Penyusunan kebijakan terkait rekrutmen pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah. (2) Peningkatan pemahaman pemangku kepentingan tentang prinsip-prinsip PBB tentang bisnis dan masalah hak asasi manusia (membuat dan menyebarkan pedoman). (3) 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. 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 segala yang dapat dilakukan negara untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas hidup banyak orang.⁸

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

⁷ “Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2018,” n.d.

⁸ “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.,” n.d.

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.⁹

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,

⁹ Menpan RB, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pegawai Negeri Sipil," *Jakarta: Sekretariat Negara*, no. 5 (2021): 1-45.

agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.¹⁰

Pemerintah Kabupaten Purwakarta dalam hal ini menjadi objek penelitian penulis sudah melakukan langkah yang tepat dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dalam Pasal 36 Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Bahkan dalam Pasal 44 tertuang bahwa Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja,¹¹ sejalan dengan 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.

Pada era yang semakin menghargai inklusi dan kesetaraan, peningkatan partisipasi masyarakat, termasuk penyandang disabilitas, dalam kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi suatu keharusan. Salah satu langkah konkrit yang diambil oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas,¹² Pemerintah Kabupaten Purwakarta wajib menjamin kelangsungan hidup penyandang disabilitas.

Penyandang Disabilitas di Kabupaten Purwakarta menurut data KPU yang berhasil di data melalui pendataan hak pilih Kabupaten Purwakarta terdapat 3.338 data disabilitas dan terbagi menjadi 6 (enam) bagian diantaranya adalah disabilitas fisik sebanyak 1.475 orang, disabilitas intelektual 190 orang, disabilitas mental 738 orang, sensorik wicara 378

¹⁰ Menpan RB.

¹¹ Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, *Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018, Pemda Purwakarta*, 2018.

¹² Disabilitas.

orang, disabilitas sensorik rungu 182 orang dan disabilitas sensorik netra 375 orang.¹³ Penyandang Disabilitas mempunyai kedudukan Hukum dan Hak asasi yang sama sebagai Warga Negara Indonesia dan merupakan amanat serta karunia Tuhan yang maha Esa untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat.

Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas ini merupakan hal positif yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan inklusi sosial bagi penyandang disabilitas, dan Pemerintah Kabupaten Purwakarta pun telah memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk bekerja diarahkan pemerintahan yaitu dengan adanya seleksi CPNS ataupun PPPK. Namun, kesempatan tersebut belum sepenuhnya digunakan oleh penyandang disabilitas dikarenakan adanya keterbatasan SDM serta pemerintah belum mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam hal perencanaan formasi.

Hal ini menjadi tidak sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016¹⁴ dan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 dimana di dalam Undang-Undang dan Perda tersebut tertuang bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja Namun secara realita yang terjadi para disabilitas mereka masih merasakan deskriminasi terkait persyaratan yang dikeluarkan oleh lembaga seperti mengharuskan sehat jasmani dan rohani, pengalaman bekerja yang relevan dengan formasi yang akan dilamar, persyaratan tersebut membuat mereka merasa tidak layak untuk bekerja.

Implementasi peraturan tersebut masih memerlukan analisis mendalam, terutama dalam konteks pelaksanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta. terhadap Perda Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan

¹³ Iip Saripudin, "KPU Purwakarta Catat Ada Ratusan Disabilitas Mental Hingga Intelektual Yang Akan Nyoblos Di Pemilu," https://jabar.tribunnews.com/2023/12/28/kpu-purwakarta-catat-ada-ratusan-disabilitas-mental-hingga-intelektual-yang-akan-nyoblos-di-pemilu#google_vignette, n.d.

¹⁴ UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016, *Tentang Penyandang Disabilitas*, vol. 152, 2016, file:///Users/andreataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec.

Perlindungan Disabilitas,¹⁵ ini menjadi titik sentral untuk memastikan efektivitas dari upaya afirmatif persyaratan guna memenuhi kewajiban 2% jumlah tenaga kerja disabilitas dari seluruh tenaga kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta mematuhi ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Disabilitas.¹⁶

Karena Penanganan masalah ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas bukan masalah ringan dalam ketatanegaraan, apalagi hal ini berkaitan dengan penjaminan Hak Asasi Manusia (HAM) warga negara yang harus dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁷ Dengan demikian menunjukkan konstitusi Negara mengamanatkan dan memberikan perlindungannya bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta difasilitasi oleh Negara termasuk memberikan kesempatan seluas luasnya kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta, sebagai Aparatur Sipil Negara, hal ini menjadi sebuah pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang bertujuan untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara, mewujudkan taraf hidup penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil sejahtera lahir dan batin.

Indonesia sebagai bagian Negara di dunia, hal ini menuntut pada era globalisasi perdagangan dan persaingan perekonomian memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan kontribusi dan ketertiban peningkatan taraf

¹⁵ Disabilitas, *Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018*.

¹⁶ Disabilitas.

¹⁷ UU No.9 Tahun, "Presiden Republik Indonesia Peraturan Presiden Republik Indonesia," *Demographic Research*, 2018, 4-7.

kehidupan manusia. Penyandang Disabilitas membutuhkan perlindungan-perlindungan khusus dengan berbagai aturan hukum di Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam ketenagakerjaan.

Hal yang sangat penting dalam hidup seseorang adalah memperoleh pekerjaan untuk menjalankan kehidupan yang layak. Oleh karena itu perlindungan untuk tenaga kerja disabilitas sangat penting untuk diwujudkan, guna penjaminan hak asasi manusia secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya oleh Frichy Ndaumanu pada 2020 menuliskan bahwa Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas.¹⁸

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia tidak sedikit, banyak dari penyandang disabilitas yang telah memasuki usia kerja namun tidak dapat bekerja karena peluang bagi penyandang disabilitas yang masih sangat rendah untuk dapat bekerja termasuk mendapatkan kesempatan bekerja di lingkungan pemerintah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah yang membuat peraturan dan memiliki kebijakan pun belum mampu merealisasikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2018 Pasal 44, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Daerah, wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Tenaga kerja pemerintah atau ASN Penyandang Disabilitas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta harus terdapat pekerja penyandang disabilitas sebanyak 2% dari sejumlah tenaga kerja Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

Penyandang disabilitas sulit untuk memanfaatkan kesempatan pada saat mereka membutuhkan pekerjaan, Penyandang disabilitas juga sering mendapatkan perlakuan dan tanggapan yang tidak menyenangkan dari pihak

¹⁸ Frichy Ndaumanu, "HAK PENYANDANG DISABILITAS : ANTARA TANGGUNG JAWAB DAN PELAKSANAAN OLEH PEMERINTAH DAERAH (Disability Rights : Between Responsibility and Implementation By the Local Government)," Ham, 2020.

tempat ia bekerja atau karyawan lain yang merasa ragu dengan keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas dalam sebuah pekerjaan, atau dipercayai dalam bagian untuk memajukan organisasi swasta atau pemerintahan. Hal ini yang seringkali membuat penyandang disabilitas tidak percaya diri dan sulit berkembang. Hal ini juga disampaikan oleh Suhartoyo pada 2014 dalam penelitiannya bahwa kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang disabilitas hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam bekerja.¹⁹

Perundang-undangan yang telah ditetapkan dan memberikan pemahaman kepada masyarakat berkaitan arti penting perlindungan HAM dalam pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Memperoleh kesamaan kedudukan hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas dalam bentuk Afirmasi bagi penyandang disabilitas, suatu kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban.

Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan Nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas pada khususnya. Namun demikian, berpijak dari penelitian sebelumnya penelitian ini menggali lebih lanjut mengenai hak dan perlindungan tenaga kerja disabilitas ditinjau dari perspektif Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016²⁰ untuk memberikan hak dalam bentuk Afirmasi.

Dimana hak pekerjaan disabilitas masih tergolong belum ramah untuk penyandang disabilitas karena persyaratan masuk kerja yang belum sejalan dengan keadaan dari mayoritas penyandang disabilitas itu sendiri, dimana seringkali formasi ASN selalu memberikan persyaratan nyaris sepadan

¹⁹ Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, and JI Prof Soedarto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Penyandang*,” no. April (2014): 468–78.

²⁰ UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016, *Tentang Penyandang Disabilitas*.

dengan syarat formasi pada umumnya, disanalah pemerintah harus hadir untuk mengafirmasi ketentuan-ketentuan yang belum sesuai dengan keadaan dari penyandang disabilitas di Kabupaten Purwakarta, termasuk persoalan peningkatan SDM penyandang disabilitas pun adalah tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Purwakarta sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Pemerintah Daerah wajib memberikan fasilitas pelatihan keterampilan kerja bahkan mendorong pendidikan untuk mencapai Sumber Daya Manusia Penyandang Disabilitas yang memiliki Kualitas agar dapat andil dalam membangun Negara,²¹ sesuai dengan Pasal 10 Pada Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Hak pendidikan untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- 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 penyelenggara pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan; dan
- d. Mendapatkan Akomodasi yang Layak sebagai peserta didik.

Disabilitas juga memiliki hak hidup secara mandiri dan dilibatkan di dalam masyarakat diatur dalam Pasal 23 Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, meliputi hak:

1. Mobilitas pribadi dengan penyediaan Alat Bantu dan kemudahan untuk mendapatkan akses;
2. Mendapatkan kesempatan untuk hidup mandiri di tengah masyarakat;

²¹ Disabilitas, *Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018*.

3. Mendapatkan pelatihan dan pendampingan untuk hidup secara mandiri;
4. Menentukan sendiri atau Pemerintah dan Pemerintah tempat tinggal dan/ atau keluarga pengganti;
5. Mendapatkan akses ke berbagai pelayanan, baik yang diberikan di dalam rumah, di tempat permukiman, maupun dalam masyarakat; dan
6. Mendapatkan akomodasi yang wajar untuk berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan demikian Pemerintah Kabupaten Purwakarta berkewajiban untuk memenuhi hak tersebut dan berikut data penyandang disabilitas usia produktif di Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1
Data Penyandang Disabilitas Kabupaten Purwakarta Tahun 2023

No	Penyandang Disabilitas	Jumlah
1	Disabilitas Fisik	1.475 Orang
2	Disabilitas Intelektual	190 Orang
3	Disabilitas Mental	738 Orang
4	Disabilitas Sensorik Wicara	378 Orang
5	Disabilitas Sensorik Rungu	182 Orang
6	Disabilitas Sensorik Netra	375 Orang
Jumlah		3.338 Orang

Sumber: Data Hak Pilih KPU Kabupaten Purwakarta

Merujuk kepada data tersebut penyandang disabilitas di Kabupaten Purwakarta cukup banyak, dan tentu 3.338 Orang penyandang disabilitas yang terdata termasuk penyandang disabilitas yang belum terdata dan semua

hak penyandang disabilitas,²² termasuk peluang untuk bekerja sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, adalah tanggung jawab dari Pemerintah Kabupaten Purwakarta.²³

Tetapi faktor Pendidikan dari penyandang disabilitas menjadi faktor dominan untuk mengisi peluang kerja sebagai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta, sedangkan peluang kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta seringkali formasi yang ada hanya untuk setara S1 saja, bahkan PPPK Tahun 2022 sampai dengan 2023 harus melampirkan juga bukti pernah bekerja di instansi yang relevan sedangkan di Kabupaten Purwakarta untuk penyandang disabilitas yang memiliki pendidikan setara S1 masih jarang sekali bahkan untuk jenjang SLTA pun demikian, seperti apa yang disampaikan oleh Agus Ketua DPC Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Bahwa ketika ada formasi pengrekrutan Aparatur Sipil Negara, bagi penyandang disabilitas sangat sulit sekali untuk mengisi peluang tersebut, dikarenakan persyaratan rekrutmen tersebut sangat menyulitkan untuk penyandang disabilitas. Karena mayoritas penyandang disabilitas di Kabupaten Purwakarta sendiri minim sekali pendidikan setara S1 apalagi pengalaman bekerja yang harus relevan dengan formasi yang akan di lamar, ini menjadi halangan juga untuk penyandang disabilitas bisa mengisi peluang tersebut, di sisi lain penyandang disabilitas memiliki hak berdasarkan Pasal 11 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.²⁴

Maka dari itu Pemerintah Daerah seharusnya bisa memfasilitasi peluang kerja tersebut dengan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan secara berkala sesuai dengan apa yang tertuang dalam Pasal 10 Peraturan Daerah

²² Purwakarta Post, "KPU Kabupaten Purwakarta Pastikan Hak Pilih Disabilitas Purwakarta," <https://www.purwaktapost.co.id/28/12/2023/purwakarta/kpu-purwakarta-pastikan-hak-pilih-bagi-penyandang-disabilitas/27066/>, n.d.

²³ Peraturan Pemerintah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018.

²⁴ UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016, *Tentang Penyandang Disabilitas*.

Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.²⁵

Penyandang Disabilitas memiliki hak meliputi hak :

1. mendapatkan pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan secara inklusif dan khusus;
2. mempunyai Kesamaan Kesempatan untuk menjadi pendidik atau tenaga kependidikan pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan;
3. mempunyai Kesamaan Kesempatan sebagai penyelenggara pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan di semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan; dan
4. mendapatkan Akomodasi yang layak sebagai peserta didik;

Untuk peningkatan kompetensi dan penyesuaian persyaratan sesuai standar formasi yang dibutuhkan atau dengan menyederhanakan persyaratan peluang kerja menjadi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta akan sangat memungkinkan untuk mengisi formasi khusus untuk penyandang disabilitas, maka dari itu penting kiranya dalam kesempatan ini penulis menguji tentang “Impelemenntasi Afirmasi Perekrutan ASN Untuk Penyandang Disabilitas Dihubungkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, merujuk pada peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Penelitian ini dapat dirumuskan masalah Penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Afirmasi dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas Oleh Pmerintah Daerah Kabupaten Purwakarta ?
2. Bagaimana Kendala Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta dalam upaya Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang

²⁵ Disabilitas, *Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018*.

Disabilitas?

3. Bagaimana Upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta dalam memfasilitasi peluang kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas di Pemerintah Kabupaten Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menguji secara ilmiah tentang Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas dalam memfasilitasi Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Afirmasi dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta.
2. Mengetahui Kendala Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta dalam upaya Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas.
3. Menganalisis Bagaimana Upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta dalam memfasilitasi peluang kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Penyandang Disabilitas di Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis penelitian ini dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan

untuk menjadi bahan kajian bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bagi Pemerintah Kabupaten Purwakarta, dapat mengembangkan kebijakan lebih lanjut terkait afirmasi perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas, dan memberikan masukan yang dapat digunakan oleh Pemerintah Daerah Purwakarta dalam meningkatkan kebijakan dan implementasinya.

E. Kerangka Pemikiran

Landasan pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan konteks umum tentang masalah inklusi sosial dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia, serta pentingnya kebijakan afirmasi dalam meningkatkan akses mereka terhadap pekerjaan, terutama dalam sektor publik.

Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 tentang penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas ini menjadi Landasan pemikiran ini menguraikan isi dari Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 tentang penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini dapat mengeksplorasi tujuan, ketentuan, dan implementasi dari peraturan tersebut terkait dengan perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas.

Dan didalam penelitian ini Menjelaskan prinsip-prinsip dasar afirmasi dalam perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas, berdasarkan peraturan dan undang-undang yang berlaku di Negara Indonesia seperti penetapan kuota khusus, penyesuaian proses seleksi, dan penyediaan aksesibilitas yang memadai.

Serta membahas bagaimana Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta mengadaptasi kebijakan nasional tentang inklusi disabilitas ke dalam konteks lokal, termasuk langkah-langkah yang diambil untuk menerapkan kebijakan afirmasi dalam perekrutan ASN.

Menganalisis berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan afirmasi, seperti kurangnya kesadaran, keterbatasan sumber daya, atau resistensi dari beberapa pihak terkait. Kemudian Mengidentifikasi potensi dampak positif yang dapat dihasilkan dari implementasi kebijakan afirmasi ini, baik bagi penyandang disabilitas maupun bagi efektivitas pelayanan publik di Kabupaten Purwakarta. Serta Menganalisis kesenjangan antara apa yang diatur dalam peraturan daerah dan bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan dalam praktik perekrutan ASN, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kesenjangan tersebut.

Landasan pemikiran ini, dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang konteks, tujuan, implementasi, dan dampak dari kebijakan afirmasi dalam perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas, khususnya yang terkait dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 tentang penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas

F. Penelitian Terdahulu

1. Wasi'ah, Ardhiyatul (2022) Analisis pertimbangan hukum hakim pada putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 471 K/TUN/2021 terhadap diskriminasi penyandang disabilitas pada penerimaan CPNS Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019. Penyandang disabilitas adalah seseorang yang mengalami keadaan dimana anggota jasmani, intelektual, atau mentalnya mengalami gangguan atau ketidak fungsian sehingga dirinya tidak dapat melakukan kegiatan sehari-hari dengan mudah. Secara hukum, pemerintah telah mengatur terhadap perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak para penyandang disabilitas karena mereka rawan mengalami perlakuan diskriminasi oleh oknum yang tidak memperhatikan kesetaraan hak asasi manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kronologi kasus Muhammad Baihaqi dari sejak pendaftaran CPNS, munculnya permasalahan dan upaya penyelesaian sengketa yaitu upaya

administratif hingga upaya peradilan, serta pertimbangan hukum hakim pada putusan MA Nomor 471 K/TUN/2021. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kasus. Hasilnya ada beberapa poin yang menjadi objek pertimbangan hakim adalah terhadap keputusan pengadilan tingkat pertama dan banding yang menyatakan gugatan telah kedaluwarsa merupakan pendapat yang keliru dan salah dalam menerapkan hukum, kemudian terhadap keputusan yang menyatakan Muhammad Baihaqi tidak lulus seleksi karena tidak memenuhi syarat merupakan keputusan yang bertentangan dengan Perda dan Pergub Jawa Tengah tentang pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas pada bidang ketenagakerjaan, karena adanya bentuk diskriminasi berupa adanya syarat jenis disabilitas pada penerimaan CPNS Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019.

2. Fajri Hidayatullah, Fajri (2022) *Implementasi Kebijakan Perekrutan Tenaga Kerja Disabilitas Di BUMD DKI Jakarta*. Penelitian ini membahas mengenai “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Kebijakan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan hak mendasar setiap warga negara Indonesia, hal ini diatur dalam Undang – undang Dasar 1945 pasal 27 angka (2). Kebijakan dan regulasi terkait hak tenaga kerja terhadap penyandang disabilitas di Indonesia sudah cukup memadai, namun jika dilihat secara keseluruhan belum berjalan optimal pada pelaksanaannya. Hasil penelitian di BUMD dan perusahaan swasta di DKI Jakarta selaku pemberi kesempatan kerja, belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan regulasi yang ada dan belum melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perda No.11

tahun 2010 mengenai penyandang cacat.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementor belum menjalankan ketentuan regulasi yang telah ada, sehingga realita yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas belum berjalan dengan maksimal, secara perekrutan dan penempatan, serta tidak terpenuhinya kuota yang telah di tentukan bagi disabilitas di BUMD dan perusahaan swasta. mereka belum melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan Penelitian ini berfokus pada “Implementasi kuota kerja bagi penyandang disabilitas”.

3. Julitia, Fina (2023) *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dalam Proses Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember*. Penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Jember sangat minim baik dalam ranah pemerintahan ataupun swasta. Banyak masyarakat menganggap penyandang disabilitas merupakan manusia yang lemah. Penyandang disabilitas memiliki hak dan kedudukan yang seharusnya masyarakat memberikan perlindungan agar disabilitas terhindar dari tindakan deskriminasi. Penyandang disabilitas memilki peluang untuk mengabdikan kepada negara dengan salah satu contohnya menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Fokus penelitian yang diteliti adalah 1) Bagaimana implementasi Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Jember? 2) Bagaimana kendala dari implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Jember? Dengan tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana hak memperoleh pekerjaan layak Penyandang Disabilitas

yang dilakukan dalam proses penerimaan pegawai dipemerintah kabupaten Jember. 2) Mengetahui apakah dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas telah sesuai dengan Undang-Undang No. 8 tahun 2016. Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian (Field Research). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan purposive dan bersifat snowball. Keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian ini: Proses penerimaan pegawai di Pemerintah Kabupaten Jember telah dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Untuk jumlah kuota yang diterima masih belum sepenuhnya memenuhi kuota yang telah ditetapkan oleh peraturan. Jadi implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 belum terealisasi secara penuh masalah ini disebabkan beberapa hak penyandang disabilitas yang belum terwujud.

4. Lestari, Rizka Putri (2022) *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Tolok ukur dalam penelitian ini adalah: Perumusan Strategi, Pencarian pelamar kerja, Eliminasi pelamar yang tidak sesuai, dan pengumpulan pelamar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem CAT di Provinsi Riau. Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Cut nyak dien, Jadirejo, Kecamatan Sukajadi dengan jumlah Panitia Pelaksana Rekrutmen sebanyak 38

orang dan responden masyarakat sebanyak 20 orang.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Secara keseluruhan Implementasi Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui sistem CAT oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori Terlaksana. Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen ini adalah, belum terlaksananya sosialisasi langsung kepada masyarakat, belum maksimalnya sarana dan prasarana yang disediakan, serta terbatasnya sumber tenaga ahli yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah, dan standar tenaga kerja yang dimiliki. lolos seleksi administrasi belum optimal.

5. Vinka, Sherlyana (2023) *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Atas Pekerjaan Pada Lingkup Pemerintahan Kota Bandar Lampung Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Fiqh Siyasah (Studi Di Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Bandar Lampung*. Penelitian ini dilatarbelakangi pengumuman CPNS Kota Bandar Lampung tahun 2018. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian field research, yaitu mengadakan penelitian lapangan dan library research yaitu mengadakan studi kepustakaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Pengolahan data dengan menggunakan populasi dan sample, Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hak Penyandang Disabilitas atas pekerjaan pada lingkup Pemerintah kota termasuk Pemerintah kota Bandar Lampung berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas telah memberikan jaminan hak pekerjaan paling sedikit sebesar 2% (dua persen) dari seluruh pegawai yang ada yang wajib disediakan Pemerintah Daerah khusus bagi Penyandang Disabilitas, Penyandang Disabilitas pada lingkup Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung minimal dengan

perbandingan pekerja Disabilitas sudah berjalan namun belum terwujud sepenuhnya.

H. Definisi Oprasional Penelitian

Jumlah persentase atau jumlah absolut dari total perekrutan ASN yang ditujukan khusus untuk penyandang disabilitas, sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan Menurut Permenpan RB Nomor 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.²⁶

Pemerintah Kabupaten Purwakarta dalam hal ini menjadi objek penelitian penulis sudah melakukan langkah yang tepat dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dalam Pasal 36 Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Sejalan dengan Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2021 bahwa

²⁶ Menpan RB, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pegawai Negeri Sipil."

Instansi pemerintah wajib mengalokasikan paling sedikit dua persen (2%) untuk kebutuhan khusus penyandang disabilitas dari total alokasi kebutuhan PNS yang ditetapkan oleh menteri

Kriteria dan standar yang harus dipenuhi oleh penyandang disabilitas yang ingin melamar dan diterima sebagai ASN, yang telah ditetapkan berdasarkan 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/tingakt 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.²⁷

Dengan proses seleksi yang inklusif merujuk pada tahapan-tahapan perekrutan ASN yang dirancang untuk memastikan kesetaraan akses dan kesempatan bagi penyandang disabilitas, sejalan dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018.

Implementasi adalah proses penilaian terhadap pelaksanaan kebijakan afirmasi perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas, yang mencakup identifikasi kendala, pencapaian tujuan, dan dampak kebijakan, dengan merujuk pada ketentuan yang ada dalam Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Ini memberikan gambaran jelas tentang bagaimana variabel-variabel yang relevan di operasionalisasikan dalam konteks penelitian, dan bagaimana pengukuran dan analisis akan dilakukan untuk menggali informasi yang berkaitan dengan implementasi afirmasi perekrutan ASN untuk penyandang disabilitas di Kabupaten Purwakarta, sesuai dengan Tujuan dari penelitian ini yang berjudul “Implementasi Afirmasi Perekrutan ASN untuk Penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomo 8 Tahun 2018”.

²⁷ Menpan RB.