



Convention on the Rights of Person with Disabilities: Upaya Pemenuhan HAM terhadap Akses Pekerja Disabilitas?

Ave Agave Christina Situmorang; Winanda Kusuma
Universitas Bangka Belitung

*Corresponding author : ave.agave.cristina.situmorang@gmail.com

Submission : 09 Maret 2023
Revision : 29 Mei 2023
Publication : 14 Juni 2023

Abstract

The Convention on The Rights of Persons With Disabilities (CRPD) is a special international human rights instrument that regulates the rights of persons with disabilities as a concrete effort to respect, protect and guarantee the rights of persons with disabilities throughout the world. Indonesia has ratified the convention on the rights of persons with disabilities. Even though Indonesia has ratified the CRPD convention, the fulfillment of human rights (HAM) for Indonesian citizens, especially the rights of persons with disabilities to get a job, has not been maximized. This paper is a research that examines juridically the implementation of the CRPD Convention in Indonesia regarding the employment of persons with disabilities. The research method used by the author is a legal research method focusing on library research. Normative legal research focuses on the study of data such as laws and regulations, legal theory as well as scientific legal research works.

Keywords: *crpd; disabilities; job access*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstrak

The Convention on The Rights of Persons With Disabilities (CRPD) merupakan sebuah instrument HAM internasional khusus yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas sebagai upaya konkrit dari penghormatan, perlindungan dan juga penjaminan terhadap hak-hak penyandang disabilitas di seluruh dunia. Indonesia telah meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas. Meskipun Indonesia telah meratifikasi konvensi CRPD, akan tetapi pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) warga negara Indonesia khususnya hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan belum maksimal. Tulisan ini merupakan penelitian yang menelaah secara yuridis mengenai implementasi Konvensi CRPD di Indonesia terkait perolehan pekerjaan oleh penyandang disabilitas. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian hukum berfokus pada penelitian kepustakaan. Penelitian hukum normatif fokus pada pengkajian data seperti peraturan perundang-undangan, teori hukum dan juga karya ilmiah penelitian hukum.

Kata Kunci: akses pekerjaan; crpd; disabilitas

A. Pendahuluan

Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam upaya memantapkan sistem universal untuk mempromosikan dan melindungi hak asasi manusia, serta menjalankan program-program untuk menyusun instrumen yang secara hukum mengikat guna menangani aspek-aspek hak asasi manusia yang khusus.¹ Atas dasar kewenangan untuk menyusun instrumen hukum di tingkat internasional maka PBB menetapkan *The Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (CRPD) merupakan sebuah instrument HAM internasional khusus yang mengatur

¹ Scott Davidson, 1994, *Hak Asasi Manusia : Sejarah, teori, Praktek dalam pergaulan internasional*, Jakarta, PT Temprint, hlm. 19

hak-hak penyandang disabilitas sebagai upaya konkrit dari penghormatan, perlindungan dan juga penjaminan terhadap hak-hak penyandang disabilitas di seluruh dunia. Konvensi tersebut dikeluarkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (MU PBB) dengan resolusi Nomor A/61/106 yang memuat hak-hak penyandang disabilitas serta aturan terhadap langkah-langkah penjaminan pelaksanaan konvensi tersebut. Oleh karenanya, mengingat akan pentingnya penghormatan, perlindungan, pemenuhan dan sekaligus dalam rangka memajukan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas, Indonesia telah menandatangani Resolusi Nomor A/61/106 tersebut pada tanggal 30 Maret 2007 di New York.²

Hak Asasi Manusia atau yang lebih dikenal dengan sebutan HAM merupakan hak fundamental yang harus dijalankan dan juga harus mendapatkan jaminan pemenuhan pelaksanaannya dalam sebuah Negara Hukum. HAM sebagai hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal, semestinya selalu dihormati, dilindungi dan dipertahankan terlebih bagi kelompok-kelompok minoritas yang rentan akan perlakuan diskriminasi, salah satunya ialah kelompok minoritas penyandang disabilitas.³

² Udiyo Basuki, "Perlindungan HAM Dalam Negara Hukum Indonesia: Studi Ratifikasi Konvensi Hak-hak Disabilitas (*Convention on The Rights of Persons with Disabilities*)", *Sosio-Religia*, Vol. 10, No. 1, Februari 2012, hlm. 18.

³ Zulkarnain Ridlwan, "Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (*Rights of Persons with Disabilities*)", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7, No. 2, Mei-Agustus 2013, hlm. 231

Sebagai salah satu Negara yang menandatangani resolusi A/61/106, Indonesia juga memiliki komitmen untuk meratifikasi Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas tersebut. Komitmen peratifikasian *Convention on The Rigths of Persons With Disabilities* (CRPD) oleh Indonesia dilakukan dengan ditandatanganinya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention of The Rights of Persons With Disabilities* Oleh Presiden Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 10 November 2011.⁴ Walaupun demikian, tidak dipungkiri tindakan-tindakan diskriminasi terhadap kelompok minoritas penyandang disabilitas tersebut masih saja terjadi di Indonesia.

Sebagai upaya pemenuhan HAM warga Negara Indonesia khususnya hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 CRPD,, terdapat mekanisme monitoring yang dilakukan oleh Dewan HAM Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dengan mewajibkan setiap Negara pihak yang telah meratifikasi Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas untuk melakukan *submit report* (menyampaikan laporan) kepada komite khusus hak-hak penyandang disabilitas yang nantinya komite khusus tersebut harus melapor setiap dua tahun sekali kepada Majelis Umum dan Dewan Ekonomi dan Sosial PBB terhadap kegiatan-kegiatannya

⁴ <https://www.bphn.go.id/data/documents/11uu019.pdf>, diakses pada 25 Oktober 2022.

dalam rangka implementasi konvensi CRPD.⁵ Sejak Indonesia meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas, untuk kali pertama Indonesia menyampaikan laporannya kepada Majelis Umum PBB pada tanggal 3 Januari 2017.⁶ Laporan Indonesia tersebut berupa *initial Report by State party* dengan kode dokumen CRPD/C/D/IDN/1.⁷

Sejak Indonesia meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dilihat dari hasil penelitian sebelumnya, pemenuhan terhadap Pasal 27 CRPD belum secara penuh di implementasikan. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan yang menyebutkan adanya beberapa kasus seperti diskriminasi dalam sistem pengupahan hingga pelecehan dan kekerasan yang dialami perempuan dengan disabilitas di tempat kerja.⁸ Menarik kiranya untuk menganalisis sekaligus mengevaluasi dokumen *State Party's Report* Negara Indonesia dengan melihat pada respons Majelis Umum PBB terhadap laporan tersebut dan laporan-laporan yang disampaikan oleh organisasi-organisasi masyarakat sipil terkait implementasi dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di

⁵ Pasal 35 dan 39 Undang-Undang No 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

⁶United Nations Human Rights Treaty Bodies, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=IDN&Lang=EN, diakses pada 25 Maret 2022.

⁷ Ibid.

⁸<https://www.sigab.or.id/sites/default/files/field/attachment/Laporan%20Bayangan%20CRPD%20Indonesia%20-%20versi%20Bahasa%20Indonesia.pdf>

Indonesia. Berdasarkan dokument *State Party's Report* Negara Indonesia dengan melihat dari laporan yang disampaikan kepada Majelis Umum PBB serta untuk menjalankan ketentuan yang ada dalam CRPD, penulis tertarik untuk membahas bagaimanakah implementasi ketentuan dalam CRPD terhadap akses pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

B. Pembahasan

Perlu dipahami 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”.⁹ Disabilitas yang melekat pada seseorang tidak selamanya disebabkan oleh bawaan lahir, namun disabilitas berpotensi terjadi pada setiap orang.¹⁰

Potensi yang dimaksud dapat terjadi pada setiap orang ialah bahwa seseorang dapat menjadi disabilitas

⁹ Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁰ M. Syahbuddin Latief, 1999, *“Jalan Kemanusiaan: Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia”*, Yogyakarta, Lapera Pustaka Utama, hlm. 40.

bukan hanya sebab yang terjadi saat berada di dalam kandungan, tetapi disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang-orang yang sudah lanjut usia. Bahwa kita semua tanpa batasan usia dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, hingga menjadi korban dalam sebuah bencana yang dengannya dapat menyebabkan seseorang dari kita menjadi penyandang disabilitas.¹¹ Indonesia mengakui universalitas hak-hak asasi manusia dan pada saat yang sama juga berpendapat bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan berbagai instrumen hak asasi internasional merupakan wewenang dan tanggung jawab setiap pemerintah dengan memperhatikan sepenuhnya keanekaragaman tata nilai sejarah, kebudayaan sistem politik, tingkat pertumbuhan sosial dan ekonomi serta faktor-faktor lain yang dimiliki oleh bangsa yang bersangkutan.¹² Setelah amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan keluarnya Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia nomor XVII/MPR/998 tentang Hak Asasi Manusia,

¹¹ Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *Jurnal Hukum IUS QUAI IUSTUM*, Vol. 23, No. 4, Oktober 2016, hlm. 653.

¹² Boer Mauna, 2011, *Hukum Internasional : Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung, PT Alumni, hlm. 698

perkembangan HAM di Indonesia semakin pesat. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya instrumen PBB tentang HAM yang diratifikasi dan diadopsi oleh peraturan nasional.¹³Kembali, bahwa Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas merupakan kewajiban Negara sebagaimana ditegaskan dalam UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sehingga selain Pemerintah masyarakat juga mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak Penyandang Disabilitas.¹⁴

Sebelum masuk pada pembahasan mengenai aturan hak untuk mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas yang diatur dalam *Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (CRPD), terlebih dahulu, kita melihat pada aturan HAM yang lebih umum atau aturan HAM Universal mengenai pengakuan atas hak untuk bekerja yang diatur dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) atau yang lebih familiar dengan sebutan “konvensi ekosob”.

¹³ Rozali Abdullah, Syamsir, 2004, *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia hlm.16

¹⁴ Bagian I Umum Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) merupakan instrument HAM Universal yang lahir akibat pemikiran matang dalam rangka penghormatan, perlindungan dan penjaminan Hak Asasi Manusia di seluruh dunia. Ekosob terbentuk untuk memberikan standar universal bagi Negara-negara dunia untuk menjamin HAM setiap warga negaranya tanpa kurang suatu apapun. Indonesia dalam rangka pemenuhan HAM setiap warga negaranya meratifikasi instrument HAM Universal tersebut dengan mengesahkan undang-undang No 11 Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* pada tanggal 28 Oktober 2005. Dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya tersebut mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan diatur bahwa:

“The States parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate to safeguard this right”¹⁵

¹⁵ Article 6 Paragraph (1) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966.

Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap Negara peserta dalam kovenan harus mengakui hak untuk bekerja yang mana hak tersebut termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk memperoleh penghidupan melalui pekerjaan yang dia pilih atau terima secara bebas, dan oleh karenanya Negara harus mengambil langkah-langkah sedemikian rupa yang tepat agar dapat melindungi hak tersebut. Ketentuan ini sejalan dengan amanah Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI 1945) bahwa 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 tersebut ialah seluruh warga Negara Indonesia tanpa terkecuali tanpa memandang suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga Negara tersebut.¹⁶ Lebih lanjut, tindakan Negara yang dimaksudkan dalam rangka melindungi dan memenuhi atas pengakuan hak untuk bekerja tersebut tertuang pada Pasal 6 Ayat (2) kovenan yang menyatakan:

¹⁶ Alia harumdani, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri, "The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, No. 1, Maret 2020, hlm. 199.

“Negara peserta harus mengambil tindakan-tindakan konkrit untuk mencapai realisasi perlindungan dan pemenuhan hak tersebut dengan mencakup program pelatihan dan bimbingan teknis dan kejuruan, kebijakan dan teknik untuk mencapai pembangunan ekonomi, social dan budaya yang stabil dan pekerjaan penuh dan produktif dalam kondisi tertentu dengan tetap menjaga kebebasan politik dan ekonomi fundamental bagi individu”¹⁷

Selain pengakuan hak atas kesempatan kerja bagi setiap orang, dalam kovenan ekosob juga diatur mengenai penjaminan akan akses penikmantan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan sebagaimana diatur pada Pasal 7 Kovenan Ekosob.¹⁸ Dengan demikian, hak kerja bagi

¹⁷ Article 6 Paragrah (2) Covenant on Economic Social and Cultural Rights, “The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.”

¹⁸ Pasal 7 Kovenan Ekonomi, Sosial dan Budaya : Negara-negara pada kovenan harus mengkui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan yang menjadi, khususnya: a) renumerasi yang memberi semua pekerj, stidaknya, dengan; i) upah yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa perbedaan dalam bentuk apapun, khususnya perempuan yang perlu dijamin sebagaimana yang dinikmati oleh laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii) kehidupan yang layak bagi mereka sendiri dan keluarganya sesuai ketentuan kovenan ini; b) kondisi kerja yang aman dan sehat; c) kesempatan yang sama bagi

penyandang disabilitas merujuk pada instrument HAM Universal Kovenan Ekonomi, Sosial dan Budaya telah lebih dulu mendapat legitimasi terhadap keharusan pengakuan atas hak dalam mendapatkan pekerjaan. Penjabaran lebih lanjut hak-hak mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga Negara khususnya bagi penyandang disabilitas tersebut kemudian dituangkan dalam instrumen HAM khusus *Convention on The Rights of Persons With Disabilites (CRPD)*. *Convention on The Rights of Persons With Disabilites (CRPD)* merupakan konvensi tentang hak-hak difabel/penyandang disabilitas yang telah diratifikasi oleh Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. CRPD merupakan salah satu instrumen HAM internasional dalam upaya penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Konvensi CRPD ini memiliki tujuan untuk memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua Penyandang Disabilitas, serta penghormatan

setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi yang sesuai, tanpa pertimbangan selain senioritas dan kompetensi; d) istirahat, waktu luang dan batasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan gaji, serta remunerasi untuk hari libur umum.

terhadap martabat Penyandang Disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).¹⁹

Aturan mengenai hak untuk pekerjaan dan lapangan kerja yang diatur dalam *Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (CRPD) terdapat pada Pasal 27 yang terdiri dari 2 ayat yang mana pada ayat pertama terdapat beberapa poin huruf. Pasal 27 Ayat (1) yang pada intinya menyatakan bahwa Negara-negara yang telah meratifikasi konvensi ini harus mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya yang juga mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Negara-Negara Pihak harus melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja.²⁰ Pelindungan dan pemajuan terhadap pemenuhan hak-hak tersebut merupakan

¹⁹ Risnawati Utami, 2012, Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas : Dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia, Yogyakarta, PUSHAM UII, hlm. 10

²⁰ Lihat Pasal 27 Konvensi Hak Penyandang Disabilitas untuk lebih lengkap. <http://lbhmakassar.org/wp-content/uploads/2016/04/Konvensi-Hak-Hak-Penyandang-Disabilitas.pdf>, akses 27 Maret 2021.

tujuan utama dari terbentuknya CRPD di mana penghapusan diskriminasi dengan memastikan bahwa hak dapat dinikmati atas dasar kesetaraan dengan orang lain merupakan tujuan fundamental.²¹ Selain itu bahwa konvensi dimaksudkan sebagai instrument hak asasi manusia dengan dimensi pembangunan social yang eksplisit dimana konvensi mengakui keragaman secara luas di antara penyandang disabilitas dan menegaskan kembali bahwa semua penyandang disabilitas harus menikmati setiap hak asasi manusia dan kebebasan fundamental. Lebih khusus pengakuan terhadap prinsip-prinsip umum konvensi yaitu mengenai partisipasi, pelibatan penuh dan efektif dalam masyarakat, non-diskriminasi, aksesibilitas dan persamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas.²²

Berkenaan dengan implementasi terhadap komitmen Indonesia yang telah meratifikasi CRPD dengan mengesahkan UU No 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan

²¹ George Sz mukler, Rowena Daw, Felicity Callard, "Mental health law and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities", *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 37, Issue. 3, May-June 2014, hlm. 245.

²² Jennifer H Madans, Mitchell E Loeb, Barbara M Altman, "Measuring Disability and Monitoring the UN Convention on The Rights of Persons with Dasabilities: the work of the Washington Group on Disability Statistic", *Proceedings BMC Public Health*, Vol. 11, Suppl. 4, May 2011, hlm. 1.

Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang selanjutnya juga ditegaskan dengan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Indonesia telah melakukan *submit report* tahunan kepada Dewan HAM di PBB. Dalam laporan tersebut Indonesia menyampaikan bahwa pemenuhan hak bagi Penyandang Disabilitas khususnya dalam hal akses pekerjaan dan lapangan pekerjaan, sudah diupayakan dengan berbagai cara salah satunya ialah dengan mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas²³, Adapun dalam rangka pemajuan hak penyandang disabilitas untuk bekerja dan mendapatkan lapangan pekerjaan, Indonesia telah memiliki undang-undang yang relevan terhadap pemenuhan hak-hak tersebut yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana dalam UU ini diatur mengenai penetapan kuota minimal 2 persen untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di sector public termasuk perusahaan milik Negara.

²³ Comitte on The Rights of Persons with Disabilities, "Initial Report submitted by Indonesia under article 35 of the Convention, due in 2013", https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fIDN%2f1&Lang=en, CRPD/C/IDN/1, United Nations, hlm. 26.

Selanjutnya ada UU No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang mengatur mengenai kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk mendaftar PNS berdasarkan ketersediaan jabatan dan pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan dari jabatan tersebut. Peraturan Pemerintah No 43 Tahun 1998 tentang Peningkatan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas yang mana Permen ini mengatur mengenai kewajiban bagi perusahaan swasta untuk mempekerjakan minimal satu orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 pekerja. UU No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, walaupun UU ini tidak secara spesifik menjelaskan ketentuan bagi penyandang disabilitas, namun UU ini menjamin hak untuk membentuk serita pekerja secara khusus dibentuk oleh dan untuk pekerja atau karyawan penyandang disabilitas. Berikutnya dalam Pasal 1 angka 8 UU Penyandang Disabilitas diatur mengenai aksesibilitas yang merupakan kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas agar dapat mewujudkan suatu kesempatan yang sama. Hak aksesibilitas meliputi dua yaitu yang pertama hak mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan pelayanan fasilitas publik dan yang kedua hak untuk mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas individu. Untuk memenuhi hak

aksesibilitas ini pemerintah telah melakukan upaya dengan menyediakan fasilitas atau infrastruktur yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas sebagai salah satu syarat dalam permohonan izin mendirikan bangunan. Upaya dalam penekanan pada lingkungan fisik sebagai faktor determinan mayor yang menyebabkan disabilitas telah dituangkan dalam konsep terbaru terkait disabilitas yang telah dikeluarkan oleh PBB yaitu konsep *The ICF (The International Classification of Functioning, Disability, and Health)* yang menggantikan konsep lama yaitu 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).²⁴

Beberapa undang-undang di atas merupakan pengejawantahan komitmen Indonesia dalam upaya memenuhi setiap hak fundamental warga negaranya

²⁴ Mita, 2011, *Understanding Disability Chapter 1*, Jenewa, WHO, hlm. 4-5

termasuk hak-hak bagi penyandang disabilitas. Selain instrument berupa undang-undang, Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan membentuk suatu mekanisme pengaduan yang mana memungkinkan semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas agar dapat melaporkan kasus perselisihan yang terjadi di tempat kerja seperti tindakan berupa diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas agar dapat mencari pemulihan dan mediasi sebagai bentuk upaya penjaminan hak yang setara dan adil bagi setiap penyandang disabilitas.²⁵

Berdasarkan *initial report* yang telah disampaikan oleh Indonesia tersebut, Indonesia juga mengklaim bahwa dengan adanya UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas dan UU lain yang relevan sebagaimana yang telah dijabarkan diatas, secara bertahap diamati semakin banyak penyandang disabilitas yang berhasil lulus dalam proses rekrutmen sebagai pegawai negeri sipil di lembaga maupun instansi pemerintah. Pada tahun 2015, berdasarkan data yang dijabarkan dalam *Indonesia's intial report*, setidaknya terdapat 31 orang penyandang disabilitas yang telah lolos proses perekrutan PNS pada 10

²⁵ Ibid.

Kementerian/Lembaga yaitu 19 orang pada Kementerian Sosial, 1 orang di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2 orang di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 1 orang di Kementerian Keuangan, 1 orang di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2 orang di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 1 orang di Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2 orang di Kementerian Dalam Negeri dan 1 orang di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika.²⁶

Tidak cukup sampai disana, dalam rangka melaksanakan amanah *International Convention of Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* Pasal 6 Ayat (2) Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Sosial telah menandatangani *Memorandum of Understanding (MoU)* dengan beberapa perusahaan untuk melakukan pelatihan, magang, dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Salah satu bentuk pelaksanaannya ialah berupa pelatihan kejuruan tahunan untuk 100 siswa penyandang disabilitas di Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksan (BBRVBD) tepatnya di Cibinong, Jawa Barat.²⁷ Selain melakukan pelatihan dan magang, Pemerintah Indonesia juga turut mendorong isu

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

disabilitas di kalangan swasta melalui pemberian penghargaan dan insentif. Misalnya, pada perayaan hari Penyandang Disabilitas Internasional, pemerintah memberikan penghargaan kepada perusahaan seperti PT Omron Factoring, PT Redi Print, PT Indonogotimi, PT Rajawali Mulia Perkasa, PT Sonof Pasifik, PT Wijaya Karya untuk mengakui upaya mereka dalam mempekerjakan 800 orang lebih pekerja penyandang disabilitas.²⁸

Evaluasi Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan Organisasi Masyarakat Sipil Indonesia terhadap Laporan Tahunan Pemerintah Indonesia Dalam Hal Implementasi *Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (CRPD). Berdasarkan dokumen laporan negara Indonesia dalam hal implementasi CRPD dan atas dasar saran serta evaluasi yang diberikan oleh Majelis Umum PBB terhadap pemenuhan dan perlindungan terhadap hak-hak disabilitas di Indonesia, Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya seperti memberikan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak hanya di sektor swasta, tetapi juga mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor publik.²⁹ Berbagai upaya sudah Pemerintah

²⁸ Ibid. hlm. 27.

²⁹ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_6 diakses pada 23 November 2022

Indonesia kerahkan dalam rangka pemenuhan dan perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas. Namun demikian, usaha tersebut tidak luput dari kekurangan-kekurangan baik dalam upaya implementasi norma-norma yang telah diundangkan maupun struktur social dan budaya masyarakat Indonesia sendiri terkadang turut menjadi penghambat dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas tersebut. Terjaminnya kesamaan hak dan kedudukan penyandang disabilitas khususnya dalam dunia kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 11 UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ternyata tidak disertai dengan pelaksanaannya di lapangan.³⁰

Melihat pada laporan yang telah disampaikan pemerintah Indonesia, berbagai norma hukum berupa peraturan perundang-undangan telah diundangkan untuk mendukung pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Namun pada faktanya, implementasi dan realisasi norma-norma tersebut tidak sesederhana aturan dalam butir-butir pasal dalam undang-undang itu. Komite Hak-Hak Penyandang

³⁰ Kadek Januarsa Adi Sudharma, "Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 2, No. 2, Desember 2017, hlm. 203.

Disabilitas menyampaikan beberapa hal terkait laporan *State Party Report* Indonesia dalam hal implementasi CRPD khususnya implementasi hak-hak pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas meminta informasi yang lebih komprehensif mengenai tindakan yang telah diambil oleh Pemerintah Indonesia dalam upaya pemenuhan hak-hak pekerjaan dan lapangan kerja penyandang disabilitas seperti upaya apa yang Pemerintah Indonesia ambil untuk melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas perempuan, upaya untuk mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka termasuk data lengkap tentang jumlah penyandang disabilitas berdasarkan jenis kelamin, usia, status, etnis, jenis disabilitas dan sebaran penyandang disabilitas tersebut pada pasar tenaga kerja terbuka.³¹ Mengenai data, sudah seharusnya Indonesia memiliki system database yang menunjukkan data secara komprehensif terhadap penyandang disabilitas dengan tabulasi tertentu dan

³¹ Committee on The Rights of Persons with Disabilities, "List of Issues in Relation to The Initial report of Indonesia", https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fIDN%2fQ%2f1&Lang=en, CRPD/C/IDN/Q/1, United Nations, hlm. 6.

memadai. Sebab sebagaimana yang diketahui, konvensi telah memasukkan persyaratan khusus yaitu pada Pasal 33 Konvensi yang berfokus pada pembentukan mekanisme yang akan memastikan pelaksanaan dan pemantauan Konvensi di tingkat nasional. Pelaksanaan dan pemantauan konvensi tersebut akan membutuhkan pengumpulan data tentang populasi penyandang disabilitas terhadap Negara-negara yang telah meratifikasi konvensi.³²

Kemudian, dalam hal implementasi UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 Ayat (1) dan (2) yaitu mengenai kewajiban bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mewajibkan mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dan kewajiban bagi perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas, Komite hak-hak penyandang disabilitas meminta kepada Pemerintah Indonesia untuk memberikan info mengenai mekanisme seperti apa untuk memantau pelaksanaan kuota ketenagakerjaan minimum 2 persen di sector public dan perusahaan milik Negara dan

³² Jennifer H Madans, Mitchell E Loeb, Barbara M Altman, op. cit, hlm. 2.

1 persen untuk swasta tersebut dapat terlaksana sebagaimana mestinya.³³

Dari respons yang disampaikan oleh Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas terhadap *State Party Report* Pemerintah Indonesia dapat diamati bahwa upaya pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagai bentuk implementasi CRPD di Indonesia belumlah cukup. Masih ada beberapa pekerjaan rumah (PR) yang wajib kembali Pemerintah Indonesia pikirkan, rencanakan dan kemudian ditetapkan dalam kebijakan-kebijakan nasional seperti mekanisme pemantauan implementasi Pasal 53 Ayat (1) dan (2) UU No 8 Tahun 2016, penyediaan database yang komprehensif mengenai pekerja penyandang disabilitas di seluruh Indonesia berikut upaya-upaya pelarangan terhadap diskriminasi khususnya bagi penyandang disabilitas perempuan.

Respons Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang merupakan evaluasi terhadap *state party report* Indonesia tersebut didukung oleh temuan-temuan maupun data-data dari laporan bayangan yang disampaikan oleh Organisasi Masyarakat Sipil Indonesia yang secara khusus dan massif bergerak memantau

³³ Committee on The Rights of Persons with Disabilities, loc. Cit.

kinerja Pemerintah Indonesia dalam upaya implementasi CRPD melalui UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas selain bahwa Organisasi Masyarakat Sipil tersebut juga memang menaruh perhatian lebih terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia.

Di dalam laporan berjudul "*The Forgotten People Alternative Report to UN CRPD Committee on The Situation of People With Psychosocial Disability in Indonesia 2020*" yang disampaikan oleh aliansi Organisasi Masyarakat Sipil, ditemukan bahwa aliansi Organisasi Masyarakat Sipil tersebut menyatakan dalam system Indonesia bahkan melalui undang-undang, diskriminasi masih dilanggengkan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan dan lapangan kerja.³⁴ Sebagaimana benar adanya bahwa kelompok minoritas dimanapun berada sangat dekat dan rentan terhadap perlakuan diskriminatif.³⁵

Secara spesifik aliansi Organisasi Masyarakat Sipil yang selanjutnya disebut OMSi menyampaikan

³⁴ Kendala mewujudkan pembangunan inklusif penyandang disabilitas, https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf di akses pada 7 November 2022

³⁵ Aprilina Pawestri, "Hak Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional", *Era Hukum*, Vol. 2, No. 1, Juni 2017, hlm. 164.

diskriminasi yang merupakan pelanggaran tersebut telah melanggar ketentuan, utamanya Pasal 24 dan 27³⁶ CRPD tetapi juga pelanggaran tersebut terjadi terhadap Pasa 3, 4, 5, 19, 22 dan 26 CRPD.³⁷ Pelanggaran yang dimaksud berupa diskriminasi melalui persyaratan Sertifikat Kesehatan Mental bagi pencari kerja. Sertifikat Kesehatan Mental yang dimaksud ialah kendala berupa persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang.³⁸ Aliansi OMSi menyatakan hal tersebut merupakan diskriminasi yang sistematis dan structural yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia terhadap penyandang disabilitas psikososial terkait hak mereka untuk bekerja. Dikatakan

³⁶ Pasal 27 Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas menegaskan bahwa: “Negara-negara pihak mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan orang lain dan melarang diskriminasi atas dasar disabilitas sehubungan dengan semua hal yang berkaitan dengan semua bentuk pekerjaan, termasuk syarat-syarat perekrutan, kelanjutan pekerjaan, peningkatan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat.”

³⁷ Perhimpunan Jiwa Sehat (PJS), “*The Forgotten People Alternative Report to UN CRPD Committee on The Situation of People With Psychosocial Disability in Indonesia 2020*”, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fCO%2fDN%2f41150&Lang=en, hlm. 43.

³⁸ Indah Anggriany Tampubolon, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak (Studi Kasus di PT. *Deaf Cafefingertalk* Tangerang)”, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol. 5, No. 3, Juli-Desember 2019, hlm. 46.

sistematis dan structural sebab persyaratan kesehatan psikologis yang merupakan bentuk diskriminasi terhadap pencari kerja khususnya penyandang disabilitas tersebut tertuang melalui instrument hukum Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil yang mana peraturan tersebut telah diadopsi oleh seluruh kementerian dan lembaga, termasuk kementerian yang seharusnya memiliki perspektif yang lebih baik terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, seperti Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan serta Kementerian Hukum dan HAM.³⁹

Di sisi lain, pekerja penyandang disabilitas yang telah mendapatkan pekerjaan ada juga yang mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam bentuk pemberhentian kerja sebab memiliki masalah mental. pemberhentian terhadap pekerja penyandang disabilitas yang memiliki masalah mental tersebut disebabkan pekerja tersebut menyerahkan surat keterangan dokter yang menjelaskan bahwa dia sudah lama tidak ke kantor karena sakit gangguan jiwa. Padahal sebelumnya perusahaan mengetahui bahwa dia pernah mengalami masalah

³⁹ Ibid.

kesehatan mental tersebut. Sehingga tidak serta merta perusahaan memberhentikan pekerja penyandang disabilitas tersebut dari kerjanya sebab penyakit yang senyatanya sudah dikehatui oleh perusahaan.⁴⁰ Masalah lain bertambah menjadi serius setelah para pekerja penyandang disabilitas mendengar cerita yang tidak menyenangkan tentang teman-teman mereka yang diberhentikan dari pekerjaannya sebab penyakit mental. Kebanyakan penyandang disabilitas psikososial tidak berani memberi tahu pemberi kerja atau pihak perusahaan mengenai kondisi mental yang mereka alami. Akibatnya, mereka tidak dapat mengakses akomodasi yang layak yang mana sejatinya akomodasi tersebut memang sudah disediakan oleh pemberi kerja.⁴¹

Dalam perjalanannya, semakin bertambah bentuk-bentuk diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas psikososial. Bentuk lain dari diskriminasi tersebut selain syarat-syarat untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak mendukung, cenderung mempersulit penyandang disabilitas dan fenomena pemberhentian pekerja penyandang disabilitas, ditemukan juga bentuk diskriminasi berupa eliminasi

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid. hlm. 46.

penyandang disabilitas dari berbagai Program Kerja dan Pelatihan.⁴² Padahal jelas bahwa salah satu amanah yang tertuang dalam CRPD Pasal 27. Secara umum, penyandang disabilitas di pasar kerja cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah daripada yang lain. Mereka juga cenderung bekerja paruh waktu. Tingkat pengangguran bervariasi di antara jenis-jenis disabilitas, dan yang tertinggi di antara mereka ialah yang menderita penyakit mental.⁴³

C. Penutup

Dari penjabaran terhadap penelitian sebagaimana di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam rangka menjamin perlindungan, penghormatan, penegakan dan pemajuan hak asasi manusia penyandang disabilitas sebagaimana amanah *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang telah diratifikasi oleh Indonesia, Negara Indonesia memiliki kewajiban terhadap pemenuhan hak-hak tersebut yang mana Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk menjamin hak-hak warga negaranya terkhusus bagi

⁴² Ibid.

⁴³ Arthur O' Reilly, 2007, *"The Right to Decent Work of Persons with Disabilities"*, International Labour Office, Geneva, hlm. 66.

warga Negara yang menyandang disabilitas dalam hal hak untuk mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja salah satunya dengan membuat kebijakan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk memperoleh pekerjaan baik di sektor swasta maupun di sektor publik, selain itu juga Pemerintah Indonesia telah memfasilitasi penyandang disabilitas dengan membuat program-program pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas penyandang disabilitas sehingga mereka dapat memperoleh pekerjaan. Berbagai upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia diantaranya berupa pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas melalui kebijakan-kebijakan Negara yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan baik kebijakan mengenai kewajiban penetapan kuota tertentu bagi setiap sector public dalam kementerian maupun lembaga termasuk swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, kebijakan mekanisme pengaduan bilamana terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja, kerja sama Pemerintah dengan perusahaan-perusahaan untuk melakukan pelatihan dan magang hingga dalam rangka mempromosikan dan mendorong isu disabilitas di kalangan swasta Pemerintah memberikan penghargaan dan insentif bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas

dalam jumlah banyak. Namun demikian, upaya-upaya tersebut belumlah cukup untuk melindungi, menghormati, terlebih memenuhi hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan dan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Sebab hingga saat ini diskriminasi masih sering terjadi di lapangan yang bahkan diskriminasi tersebut terjadi disebabkan ketentuan perundang-undangan itu sendiri seperti halnya syarat sehat jasmani dan rohani bagi setiap calon pekerja yang ingin mendaftar kerja. Dalam menanggapi laporan tahunan Indonesia, Dewan HAM PBB meminta untuk dilakukannya pelaporan secara lebih komprehensif mengenai data-data lapangan penyandang disabilitas seperti jumlah, usia, sebaran kerja dan disabilitas apa yang dialami. Selain itu Dewan HAM PBB juga meminta untuk menjelaskan secara komprehensif langkah-langkah apa yang diambil untuk melarang diskriminasi khususnya bagi penyandang disabilitas perempuan. Kemudian temuan-temuan dari Organisasi Masyarakat Sipil sangat membantu dalam menjelaskan fakta yang terjadi di lapangan yang mana pada intinya aliansi organisasi masyarakat sipil menyatakan system di Indonesia sendiri melalui undang-undang telah melanggengkan diskriminasi terhadap

penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya dalam memperoleh pekerjaan dan lapangan pekerjaan.

Referensi

- Alia harumdani, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri, "The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 17, No. 1, Maret 2020.
- Aprilina Pawestri, "Hak Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional", *Era Hukum*, Vol. 2, No. 1, Juni 2017.
- Boer Mauna, 2011, *Hukum Internasional : Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Bandung, PT Alumni
- Comitte on The Rights of Persons with Disabilities, "Initial Report submitted by Indonesia under article 35 of the Convention, due in 2013", https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fIDN%2f1&Lang=en, CRPD/C/IDN/1, United Nations.
- Committee on The Rights of Persons with Disabilities, "List of Issues in Relation to The Initial report of Indonesia", https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fIDN%2fQ%2f1&Lang=en, CRPD/C/IDN/Q/1, United Nations.
- George Szmukler, Rowena Daw, Felicity Callard, "Mental health law and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities", *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 37, Issue. 3, May-June 2014.

Indah Anggriany Tampubolon, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak (Studi Kasus di PT. *Deaf Cafefingertalk* Tangerang)", *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol. 5, No. 3, Juli-Desember 2019.

Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *Jurnal Hukum IUS QUAI IUSTUM*, Vol. 23, No. 4, Oktober 2016.

Jennifer H Madans, Mitchell E Loeb, Barbara M Altman, "Measuring Disability and Monitoring the UN Convention on The Rights of Persons with Dasabilities: the work of the Washington Group on Disability Statistic", *Proceedings BMC Public Health*, Vol. 11, Suppl. 4, May 2011.

Kadek Januarsa Adi Sudharma, "Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 2, No. 2, Desember 2017.

Kompas.com,

<https://regional.kompas.com/read/2020/07/23/11253521/nasib-alde-cpns-difabel-yang-batal-dilantik-karena-dianggap-tak-sehat?page=all>

Latief, M. Syahbuddin, 1999, "*Jalan Kemanusiaan: Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*", Yogyakarta, Lapera Pustaka Utama.

O' Reilly, Arthur, 2007, "*The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*", International Labour Office, Geneva.

Perhimpunan Jiwa Sehat (PJS), "*The Forgotten People Alternative Report to UN CRPD Committee on The Situation of People With Psychosocial Disability in*

Indonesia 2020",
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fCO%2fIDN%2f41150&Lang=en

- Riska Kumala Dewi, Kendala mewujudkan pembangunan inklusif penyandang disabilitas, https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf
- Risnawati Utami, 2012, Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas : Dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia, Yogyakarta, PUSHAM UII.
- Rozali Abdullah, Syamsir, 2004, *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Scott Davidson, 1994, Hak Asasi Manusia : Sejarah, teori, Praktek dalam pergaulan internasional, Jakarta, PT Temprint
- Tim Konvensi Disabilitas Indonesia, <https://www.sigab.or.id/sites/default/files/field/attachment/Laporan%20Bayangan%20CRPD%20Indonesia%20-%20versi%20Bahasa%20Indonesia.pdf>
- Tempo.com, <https://difabel.tempo.co/read/1348479/5-pelanggaran-terkait-dugaan-diskriminasi-kepada-dua-cpns-difabel/full&view=ok>
- Udiyoo Basuki, "Perlindungan HAM Dalam Negara Hukum Indonesia: Studi Ratifikasi Konvensi Hak-hak Disabilitas (*Convention on The Rights of Persons with Disabilities*)", *Sosio-Religia*, Vol. 10, No. 1, Februari 2012.
- Understanding Disability*. 2011. Chapter I, dalam World Report on Disability. (Malta : WHO and The World Bank.

United Nations Human Rights Treaty Bodies,
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=IDN&Lang=EN

United Nations Human Rights Treaty Bodies,
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=IDN&Lang=EN,

Zulkarnain Ridlwan, “Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (*Rights of Persons with Disabilities*)”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7, No. 2, Mei-Agustus 2013.