



Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Instansi Pemerintah di Kota Ternate

Salha Marasaoly¹ | Sri Indriyani¹ | Ainurafiq Pelupessy¹

1. Program Studi Ilmu Hukum,
Fakultas Hukum, Universitas
Khairun

Correspondence address to:

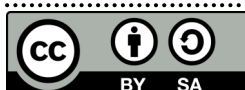
Salha Marasaoly
Universitas Khairun, Magister
Kenotariatan

Email address:

salha@unkhair.ac.id

Abstract. Persons with disabilities face numerous barriers, particularly in accessing information, healthcare, transportation, infrastructure, and employment opportunities. This study aims to analyze the fulfillment of the right to work for persons with disabilities in government institutions in Ternate City and to identify the factors that hinder their access to the job market. The 1945 Constitution and Law No. 8 of 2016 on Persons with Disabilities guarantee the right to employment by setting a minimum quota of 2%. However, the implementation of this policy in Ternate City has not yet met the expected target. This research employs a legal and conceptual approach using qualitative methods. The findings identify several key factors that hinder persons with disabilities from obtaining suitable employment, including low levels of education, limited access to job vacancy information, a lack of skills training programs, and low self-confidence due to stigma and discrimination. These findings highlight the crucial role of the government and policymakers in creating a more inclusive work environment.

Keywords: disability; employment; government agencies; human rights



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

Pendahuluan

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional. Secara Internasional hak tersebut diakui dalam pernyataan yang tertuang pada *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada 10 Desember 1948 yang secara tegas dinyatakan pada pasal 23 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, bebas memilih pekerjaan, mendapatkan kondisi kerja yang adil, dan perlindungan terhadap pengangguran (*Universal Declaration of Human Rights* (UDHR), 1948). Secara konstitusional, negara menjamin hak seluruh warganegara untuk memperoleh pekerjaan untuk kehidupan yang layak. Secara filosofis, hak ini berakar pada prinsip keadilan sosial yang tertuang dalam Pancasila dan UUD 1945, yang menekankan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Widjaja et al., 2020). Dari aspek yuridis, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengamanatkan pemerintah untuk menyediakan akses pekerjaan yang setara bagi penyandang disabilitas, termasuk kebijakan kuota minimal 2% tenaga kerja di instansi pemerintah. Dari sisi sosiologis, masih terdapat stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, yang berakibat pada rendahnya partisipasi mereka dalam dunia kerja (Lasiyono et al., 2024). Di Kota Ternate, meskipun terdapat kebijakan afirmatif, realisasi pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di instansi pemerintah masih jauh dari harapan.

Studi oleh Inestiara (2021) yang berjudul “Pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Klaten” menunjukkan bahwa penyandang disabilitas belum sepenuhnya terpenuhi seperti kesempatan mengikuti pelatihan kerja dan akses terhadap informasi lowongan kerja, telah diberikan, namun hak-hak lainnya masih perlu diperhatikan lagi (Chintariani, 2021). Penelitian lain dilakukan oleh Sherlyana (2023) dengan judul “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)” menunjukkan bahwa alokasi formasi khusus bagi penyandang disabilitas masih perlu ditingkatkan untuk mencapai keadilan bagi penyandang disabilitas (Sherlyana, 2023). Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai aspek dari kebijakan afirmatif dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan. Namun, mayoritas penelitian berfokus pada wilayah Sumatera dan Jawa dan belum adanya studi spesifik mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di daerah kepulauan dan kota-kota kecil, seperti Kota Ternate, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian dengan memberikan analisis mendalam mengenai implementasi kebijakan afirmatif di Kota Ternate dengan karakteristik sosial-ekonomi dan infrastruktur berbeda dibanding kota-kota besar di Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat realisasinya.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa penyandang disabilitas di Kota Ternate masih menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses pekerjaan di sektor pemerintahan. Ketiadaan sistem rekrutmen yang ramah disabilitas, keterbatasan akses informasi mengenai lowongan kerja, serta minimnya program pelatihan keterampilan menjadi faktor yang memperburuk ketimpangan kesempatan kerja. Jika situasi ini dibiarkan, maka hak penyandang disabilitas untuk memperoleh kehidupan yang mandiri dan sejahtera akan semakin sulit terpenuhi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat realisasi kebijakan afirmatif dalam ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Ternate.

Dalam kajian ini, permasalahan utama yang menjadi fokus adalah sejauh mana kebijakan afirmatif yang mengatur pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas telah diimplementasikan di Kota Ternate. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji berbagai faktor penghambat yang menyebabkan rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam sektor pemerintahan, baik dari segi regulasi, aksesibilitas, maupun budaya kerja. Penelitian ini berusaha untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan serta menelaah sejauh mana langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang mengkaji implementasi kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintah Kota Ternate. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini juga dilengkapi dengan metode wawancara dan observasi guna memperoleh data faktual di lapangan. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara dengan pihak terkait serta pengumpulan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, termasuk analisis terhadap regulasi, literatur, jurnal, serta bukti empiris yang relevan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode kajian integratif dan konseptual untuk mengidentifikasi, mengolah, serta memahami makna, signifikansi, dan relevansi bahan hukum yang diperoleh. Proses analisis ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif mengenai jaminan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di instansi pemerintah Kota Ternate.

Hasil dan Pembahasan

Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan di Instansi Pemerintah Kota Ternate

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, orang dengan disabilitas juga membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarganya. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan hidup, mereka memiliki keinginan yang sama untuk mandiri secara ekonomi. Penyandang disabilitas termasuk kelompok yang lebih besar kemungkinan hidup dalam kemiskinan di berbagai negara (Alabshar et al., 2024), baik jika dilihat dari parameter ekonomi tradisional seperti Produk Domestik Bruto (PDB) maupun dari indikator ekonomi yang lebih ekstensif, seperti aspek keuangan yang bersifat non-finansial yang mencakup kualitas hidup, termasuk pendidikan, kesehatan, dan kualitas lingkungan tempat tinggal (Muktiwibowo & Prayogi, 2022).

Salah satu masalah pokok yang umumnya dihadapi oleh masyarakat yang menyandang disabilitas adalah adanya labelisasi serta diskriminasi yang masih ada di masyarakat (Abdussamad et al., 2023). Kondisi ini dapat memengaruhi proses seleksi pekerjaan di instansi pemerintah, di mana mereka kerap dianggap kurang kompeten atau tidak memenuhi standar tertentu. Selain itu, keterbatasan aksesibilitas serta kurangnya akomodasi yang layak juga menjadi kendala untuk mendapatkan kesempatan kerja (Mulyani et al., 2022). Penghormatan dan upaya memenuhi hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di instansi pemerintah Kota Ternate, sesuai ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dapat dianalisis melalui beberapa indikator:

Hak Mendapatkan Pekerjaan Tanpa Diskriminasi

Pemerintah maupun Pemerintah Daerah diwajibkan untuk melaksanakan proses perekrutan tenaga kerja, termasuk seleksi Pegawai Negeri Sipil, secara adil terhadap penyandang disabilitas (Wiraputra, 2020). Petunjuk ini konsisten dengan prinsip penilaian kinerja berdasarkan prestasi (sistem MERIT) dalam manajemen ASN yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hak untuk memiliki pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi berarti bahwa penyandang disabilitas harus dapat mengakses peluang kerja di instansi pemerintah Kota Ternate tanpa diskriminasi atau pembedaan perlakuan atas dasar kondisi keterbatasan secara fisik, mental maupun sensorik, yang berkonsekuensi terhadap pengurangan atau penghapusan hak mereka dalam memperoleh, menikmati, dan menjalankan hak-hak tersebut.

Salah satu dasar hukum yang mengatur hak untuk mendapat pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor pemerintahan adalah Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 23 Tahun 2019 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi

CPNS Tahun 2019. Dalam Pasal 1 ayat (2) peraturan tersebut disebutkan bahwa total alokasi kebutuhan PNS untuk instansi pusat dan daerah ditetapkan sebanyak 197.111 formasi dengan uraian sebagai berikut:

Instansi daerah sejumlah 159.257

Instansi pusat sejumlah 37.854

Seleksi CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Ternate sudah dilaksanakan sebagaimana perintah UU. Tahapannya dilaksanakan melalui sistem MERIT, namun pada saat dibuka seleksi namun pelamar dengan formasi khusus disabilitas belum mencapai kebutuhan dan jumlah formasi yang dibuka tidak memenuhi 2%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nani Wardani selaku Kelapa Bidang Dinas Ketenagakerjaan, tidak terpenuhinya kuota 2% bukan berarti ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dijalankan (N. Wardani, personal communication, Desember 2023). Sebaliknya, aturan tersebut telah diterapkan sesuai dengan amanat undang-undang, dengan mempertimbangkan kebutuhan di setiap sektor atau instansi, serta menyesuaikan dengan kemampuan penyandang disabilitas berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang tersedia.

Di sisi lain, sektor BUMN, khususnya Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang beroperasi di bidang pembangkit listrik, juga menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan jumlah melebihi ketentuan minimal 2 (dua) % dari formasi yang tersedia tahun 2019. Dari 73 pendaftar yang lolos tahapan seleksi, 3 diantaranya termasuk pendaftar dengan kategori disabilitas. Sementara itu, Permen PAN RB No 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 menetapkan bahwa instansi pusat wajib menyediakan kuota penyandang disabilitas minimal 2 % dari total kuota, sedangkan untuk instansi daerah minimal 1 %. Sebelumnya, pada seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2017 formasi yang dialokasikan bagi penyandang disabilitas di tingkat pusat hanya sebesar 0,44% dari total formasi yang tersedia merujuk pada pasal 53 ayat (1) UU Nomor 18 Tahun 2016 (Nursyamsi, 2019).

Pada tahun 2021, pemerintah Indonesia menetapkan bahwa minimal 2% dari total formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dialokasikan untuk penyandang disabilitas. Pemerintah Indonesia menetapkan total 707.622 formasi Calon Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari 74.625 formasi untuk instansi pusat dan 632.997 untuk instansi daerah (Rabbi, 2021). Pemerintah menerapkan kebijakan inklusif dengan melakukan perekrutan bagi penyandang disabilitas. Salah satu instansi yang melakukan perekrutan adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang membuka total 1.320 formasi CPNS, yang berarti sekitar 27 formasi dialokasikan untuk penyandang disabilitas (BPK RI, 2021).

Pada tataran implementasi penyedia kerja baik Pemerintah Daerah Kota Ternate maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) baru menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas dengan menyediakan kesempatan berkompetisi dalam seleksi penerimaan pegawai. Peluang untuk mengimplementasikan hak mereka untuk bekerja di instansi pemerintah, BUMN, maupun BUMD mulai terbuka sejak tahun 2019. Secara khusus, pada tahun 2020, Pemerintah Kota Ternate tidak mengadakan penerimaan CPNS karena pandemi Covid-19 (N. Wardani, personal communication, September 5, 2023). Di sektor BUMN, Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Ternate saat ini mempekerjakan 1 penyandang disabilitas fisik di bagian koleksi (N. Rahmatia, personal communication, September 4, 2023). Pada tahun 2021 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku Utara yang mencakup Kota Ternate hanya membuka 1 formasi yaitu posisi "Pengelola Sarana dan Prasarana Rumah Tangga (Penyandang disabilitas). Namun, formasi ini termasuk dalam 10 formasi yang tidak terisi karena minimnya pelamar atau karena banyak pelamar tidak memenuhi syarat. Pada tahun 2023, Bank Negara Indonesia (BNI) membuka kuota khusus untuk penyandang disabilitas pada bagian administrasi pada tahun 2023, namun hingga batas waktu pendaftaran berakhir, tidak ada pelamar dari kategori disabilitas yang mendaftar (Puput, personal communication, Agustus 2023).

Hak memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama

Upah merupakan hak yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang sebagai kompensasi dari perusahaan atau penyedia lapangan kerja (Dalimunthe & Bintang, 2024). Besaran upah ini ditentukan berdasarkan kontrak kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, upah juga mencakup fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya sebagai imbalan terhadap kinerja atau prestasi yang dicapai (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Secara umum, Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak menerima gaji atau upah sebagaimana diatur pada ketentuan yang diberlakukan. Sistem MERIT pada rezim UU ASN mengatur penilaian terhadap individu dilakukan secara adil dan objektif berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan hasil atau prestasi, tanpa menjadikan kondisi disabilitas atau keterbatasan fisik maupun mental sebagai alasan (Nur Khobiburrohman et al., 2020). Sistem pemberian gaji bagi pegawai ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Secara khusus, Pasal 26 UU tersebut menetapkan bahwa setiap aparatur sipil negara berhak memperoleh penghasilan (gaji/upah) yang layak dan seimbang dengan jabatan, tanggung jawab, serta beban kerja yang dijalankan. Prinsip ini memastikan bahwa, asalkan kualifikasi dan tanggung jawab sama, tidak ada diskriminasi dalam pemberian gaji, termasuk bagi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, penyandang disabilitas yang bekerja di instansi pemerintah Kota Ternate berhak memperoleh gaji atau upah yang setara dengan pegawai lainnya, asalkan memiliki jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Sistem pengupahan bagi ASN di Kota Ternate didasarkan pada perbedaan pangkat dan golongan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 21. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan upah antara ASN penyandang disabilitas dan yang tidak, karena keduanya memperoleh kesetaraan hak sesuai dengan aturan yang berlaku (N. Wardani, 2023). Hal ini sejalan dengan Pasal 26 ayat (2) UU ASN yang menyatakan bahwa sistem merit diselenggarakan berdasarkan prinsip meritokrasi. Prinsip ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didasarkan pada standar, kemampuan, potensi, hasil kerja atau prestasi, serta integritas atau moralitas. Oleh karena itu, pengelolaan ASN dilakukan secara objektif dan rasional, termasuk bagi mereka yang berkebutuhan khusus.

Hak memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan

Untuk mewujudkan dan menghormati hak-hak penyandang disabilitas, negara memiliki sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi. Salah satu kewajiban tersebut adalah menyediakan fasilitas yang ramah bagi penyandang disabilitas, termasuk fasilitas pendukung lingkungan kerja mereka (Widjaja et al., 2020). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari diskriminasi dan menjamin efektivitas serta kesetaraan bagi ASN penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas umumnya membutuhkan dukungan dari pihak eksternal atau penggunaan peralatan teknis pendukung yang dikembangkan untuk kebutuhan tertentu untuk mempermudah mereka dalam menjalani rutinitas harian (Mulyana & Wusqo, 2023). Meskipun memiliki kekurangan, mereka tetap memiliki kemampuan dalam melakukan berbagai hal, meskipun dengan cara yang lain dibandingkan dengan masyarakat umum. Orang dengan kebutuhan khusus dapat dikategorikan berdasarkan keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang bersifat permanen, sehingga dalam interaksi dengan orang lain akan mengalami kendala (Wiraputra, 2020).

Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memastikan terwujudnya pemenuhan hak penyandang disabilitas dengan menyediakan sarana yang memadai di lingkungan kerja termasuk layanan. Bentuk akomodasi ini harus disesuaikan dengan kebutuhan si penyandang disabilitas, sehingga dapat membantu mengurangi atau mengatasi kendala yang ada (Mustika et al., 2022).

Dalam upaya menyediakan akomodasi yang layak bagi ASN di Kota Ternate, calon peserta seleksi dengan disabilitas diwajibkan untuk menyertakan video diri sejak tahap seleksi. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesiapan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan selama proses seleksi. Selain itu, penyandang disabilitas yang telah dinyatakan lulus juga berhak mendapatkan

fasilitas sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki, sebagaimana diatur dalam undang-undang. Sementara itu, ASN dengan disabilitas di lingkungan pemerintahan Kota Ternate tergolong dalam kategori Tuna Daksa ringan, sehingga mereka masih dapat menjalankan tugas dan aktivitas kerja sebagaimana ASN lainnya (N. Wardani, personal communication, Desember 2023). Meski demikian, pemerintah daerah harus tetap memastikan ketersediaan akomodasi yang sesuai bagi penyandang disabilitas sejak awal, guna mengantisipasi berbagai kemungkinan kebutuhan yang akan timbul.

Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas

Dalam pengelolaan manajemen pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Ternate, kewenangan terkait pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, serta pembinaan pegawai instansi pemerintahan di daerah diimplementasikan sesuai dengan ketentuan hukum. Berdasarkan data, tidak ada ASN di Kota Ternate yang diberhentikan karena disabilitas atau akibat kecelakaan yang menyebabkan kecacatan. Hal ini dikarenakan negara menjamin perlindungan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan berpartisipasi pada dunia kerja melalui peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, guna melindungi penyandang disabilitas dari pemecatan yang didasarkan karena alasan keterbatasan, penting untuk dilaksanakan guna menciptakan lingkungan kerja yang seimbang serta tanpa diskriminasi. Dengan menghargai hak-hak mereka dalam pengambilan keputusan untuk melawan diskriminasi, penyandang disabilitas dapat mencapai kesetaraan dan berkontribusi secara maksimal dalam pembangunan bangsa (Farhan & Suherman, 2024).

Pemenuhan Kuota 2 %

Sebagai konstitusi, UUD NRI Tahun 1945 secara tegas menjamin berbagai hak fundamental seluruh masyarakat Indonesia (Sulubara et al., 2024), termasuk hak untuk memiliki kesempatan yang sama dalam mencari pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang semestinya sesuai dengan ketentuan pasal 27 ayat (2).

Sementara itu, pasal 11 poin a UU Penyandang Disabilitas menegaskan penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang disediakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun sektor swasta tanpa mengalami perbedaan perlakuan. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada pasal 3 juga menyatakan pemenuhan dan pelaksanaan hak orang dengan disabilitas fisik atau mental berlandaskan asas kesetaraan. Asas kesetaraan ini mengacu pada kondisi dalam beragam jenis sistem di masyarakat, termasuk layanan, aktivitas, dokumen dan informasi sehingga dapat diakses oleh masyarakat umum, termasuk penyandang kebutuhan khusus. Prinsip serupa juga ditegaskan dalam sila ke-5 Pancasila, yang menekankan pentingnya kesetaraan bagi seluruh warga negara. Dengan demikian, seluruh rakyat Indonesia, tanpa terkecuali, memiliki hak dan kewajiban untuk mengedepankan prinsip kesetaraan dalam setiap aspek kehidupan.

Beberapa negara memiliki peraturan yang mewajibkan penyedia kerja untuk memenuhi ketentuan standar minimal 2 % bagi “penyandang disabilitas” dalam lingkungan kerjanya. Kebijakan demikian diterapkan untuk menegaskan peluang yang setara bagi penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi dalam dunia kerja, sekaligus mengurangi ketimpangan dan diskriminasi yang mungkin mereka alami. Penerapan kuota ini dapat dilihat dari berbagai perspektif. Di satu sisi, para pendukungnya menilai bahwa kebijakan ini merupakan langkah positif guna menciptakan budaya kerja yang menjunjung kesetaraan, keadilan dan inklusi bagi semua orang. Dengan adanya kesempatan kerja yang diberikan, penyandang disabilitas dapat berkontribusi secara signifikan dalam berbagai sektor pekerjaan. Namun, di sisi lain, ada pandangan yang menganggap kebijakan kuota ini sebagai sesuatu yang bersifat memaksa dan kurang efektif. Mereka berargumen bahwa penerapan kuota dapat berdampak pada penurunan kualitas tenaga kerja serta berisiko menciptakan situasi di mana penyandang disabilitas direkrut semata-mata untuk memenuhi ketentuan, tanpa mempertimbangkan kompetensi mereka secara objektif.

Harus terdapat upaya untuk meredam perdebatan mengenai pemenuhan kuota 2% bagi

penyandang disabilitas, diperlukan pertimbangan terhadap berbagai aspek yang terkait dengan kebijakan ini. Pertama, efektivitas penerapannya di negara-negara yang telah mengimplementasikannya perlu dievaluasi. Studi serta pengalaman praktis dapat memberikan wawasan berharga mengenai dampak positif maupun tantangan yang muncul dari kebijakan tersebut. Selain itu, perhatian juga harus diberikan pada upaya dalam meningkatkan kesiapan penyandang disabilitas agar siap memasuki pasar kerja. Program pelatihan, pendampingan, serta dukungan yang memadai sangatlah penting guna memastikan mereka memiliki keterampilan dan rasa percaya diri yang diperlukan agar dapat berhasil di lingkungan kerja (Rahmawati et al., 2024).

Faktor-faktor Penyebab Tidak Terpenuhi Kuota Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan

Ternate sebagai Kota Peduli HAM, sudah seharusnya menunaikan kewajiban sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi, dengan memastikan kesejahteraan masyarakat khususnya orang dengan disabilitas. Alternatif konkret yang dapat dilakukan adalah menyiapkan lapangan pekerjaan yang layak sebagai bentuk komitmen dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi amanah tersebut, melalui regulasi sebagai dasar hukum yang menjamin akses terhadap peluang kerja oleh orang yang menyandang disabilitas.

Bentuk upaya pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diwajibkan bisa membuat dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja yang berfungsi sebagai pedoman dalam merumuskan rencana aksi, strategi, serta implementasi program ketenagakerjaan yang berkesinambungan (Permana et al., 2024). Implementasi regulasi tersebut memerlukan sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Pemerintah dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti keringanan pajak atau penghargaan khusus. Selain itu, penting untuk menyediakan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas agar mereka siap memasuki dunia kerja (Afkar et al., 2024). Sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat dan dunia usaha juga diperlukan untuk menghilangkan stigma serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan ramah disabilitas. Realita dilapangan menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebijakan yang mendukung kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, implementasinya belum optimal akibat stigma yang masih melekat di masyarakat dan dunia usaha (Rosalina & Setyowati, 2024).

Tenaga kerja memiliki peran krusial dalam pembangunan nasional sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan difokuskan pada peningkatan kualitas dan kontribusi tenaga kerja dalam proses pembangunan, serta memastikan perlindungan hak dan kepentingan mereka sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Indriani, 2016). Menurut Sumarsono, tenaga kerja mencakup semua individu yang memiliki kesiapan untuk bekerja. Hal tersebut merujuk pada setiap orang yang mempunyai kecakapan dalam menjalankan aktifitas untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya pribadi dan orang lain (Lestyari, 2013).

Sesuai dengan pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan merujuk pada Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Dalam penjelasannya, pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi serta keterkaitan dengan semua pihak, termasuk pemerintah, pemilik usaha, dan tenaga kerja. Dengan demikian, pelaksanaannya dilaksanakan secara komprehensif melalui kemitraan yang saling menguntungkan (Shaleh, 2018). Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bermaksud mencapai beberapa sasaran tertentu (Shaleh, 2018).

Mengoptimalkan serta memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan berkeadilan. Upaya ini dilakukan melalui pemberdayaan tenaga kerja secara terpadu guna membuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi rakyat Indonesia.

Menciptakan pemerataan kesempatan kerja serta memastikan ketersediaan tenaga kerja yang dapat berperan dalam meningkatkan pembangunan secara menyeluruh.

Menjamin perlindungan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kualitas hidup.

Meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Penyandang disabilitas adalah bagian dari keberagaman bangsa Indonesia yang berhak atas status, kesempatan, kewajiban, serta peran yang sejajar dengan semua orang (Alfitriensi, 2024). Sebagai konsekuensinya pemerintah bertanggungjawab untuk memenuhi dan menjunjung hak-hak mereka dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Setiap bentuk diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan tindakan yang melanggar hukum (Mitrus, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa jumlah usia kerja yang menyandang disabilitas lebih sedikit dibandingkan dengan angkatan kerja non-disabilitas. Beberapa faktor yang menyebabkan hak penyandang disabilitas guna mengakses pekerjaan di Kota Ternate belum terpenuhi antara lain:

Faktor Pendidikan

Keterbatasan akses pendidikan di kalangan penyandang disabilitas menjadi salah satu kendala kelembagaan, terutama akibat terbatasnya jumlah sekolah serta kurangnya infrastruktur yang mendukung akses pendidikan bagi mereka (Abdin & Tetelepta, 2021). Rendahnya tingkat pendidikan ini juga berkontribusi terhadap keterampilan yang tidak seimbang antara penyandang disabilitas dengan pekerja pada umumnya. Selain itu, tingginya biaya pendidikan tidak sebanding dengan bayaran yang diterima oleh penyandang disabilitas yang telah bekerja (Widjaja et al., 2020).

Pada tahun 2020 jumlah kelompok penyandang disabilitas yang tergolong dalam penduduk usia kerja (≥ 15 tahun), sebanyak 53,78% tidak memiliki ijazah SD, sementara 24,31% hanya memiliki ijazah SD. Data ini mengindikasikan lebih kurang 78,09% penyandang disabilitas pada rentang usia tersebut sesuai dengan ketentuan Pendidikan dasar sembilan tahun. Sebaliknya, di kalangan orang tanpa disabilitas, proporsi ini lebih sedikit, yakni 52,41%. Data ini mencerminkan adanya kesenjangan peluang memperoleh pendidikan antar dua kelompok tersebut, di mana ketimpangan dimaksud semakin meningkat seiring dengan semakin berkembang jenjang pendidikan (Hastuti et al., 2020).

Dalam aspek ini, terungkap bahwa mayoritas penyandang disabilitas sekedar mampu menyelesaikan pendidikan di tingkat dasar, bahkan ada yang tidak menamatkannya. Penyandang disabilitas memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi (Indriastuti et al., 2022). Di Kota Ternate, keterbatasan lembaga pendidikan khusus bagi penyandang disabilitas semakin memperburuk kondisi ini. Selain itu, kurangnya data akurat di Kota Ternate menghambat penyajian informasi dalam bentuk angka, grafik, atau tabel. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dari pemerintah dalam memenuhi kebutuhan pendidikan bagi penyandang disabilitas, karena hal ini berdampak langsung pada kemampuan serta keterampilan mereka, terutama dalam dunia kerja (N. Usman, personal communication, September 18, 2023).

Keterbatasan Informasi

Akses terhadap informasi sangat bergantung pada ketersediaan sarana komunikasi dan informasi, termasuk kemampuan individu dalam berinteraksi. Pada masa berkembangnya teknologi saat ini, perangkat seluler, komputer, dan sistem informasi global menjadi sarana utama untuk berbagi serta mendapatkan informasi. Namun, Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, akses digital bagi kaum disabilitas masih sangat rendah, yaitu hanya 9 persen dari total keseluruhan penyandang disabilitas di Indonesia (Tambunan & Ritonga, 2024).

Penyandang disabilitas menghadapi keterbatasan dalam memperoleh informasi terkait lowongan pekerjaan, karena tidak adanya jaminan maupun sanksi atas minimnya ketersediaan informasi mengenai peluang kerja (Wahyu, 2022). Selain itu, belum ada kepastian bahwa informasi tersebut dapat diakses dan dipahami oleh penyandang disabilitas. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi mereka dalam memenuhi hak untuk bekerja (N. Rahmatia, personal communication, September 4, 2023).

Keterbatasan Lowongan

Terdapat banyak tantangan bagi kelompok penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan juga dipengaruhi oleh tersedianya jenis pekerjaan atau jabatan yang bisa diduduki oleh penyandang disabilitas sangat terbatas. Kesenjangan antara kemampuan dengan standar yang dilekatkan pada persyaratan yang ditentukan oleh pemilik pekerjaan atau pengguna, karena biasanya hanya pekerjaan atau jabatan tertentu saja yang dapat diduduki oleh kelompok penyandang disabilitas (Amelia & Indah Femmithasari, 2023).

Penyandang disabilitas juga merupakan kelompok yang tidak dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja, karena dipengaruhi oleh pandangan masyarakat terhadap fisik mereka yang menyebabkan mereka tidak mendapatkan haknya untuk bekerja. Karir mereka dipengaruhi oleh pandangan masyarakat yang negatif, meskipun banyak juga penyandang disabilitas yang menjadi profesional dan sukses dalam karirnya (Susiana & Wardah, 2019).

Minimnya Pelatihan Kerja

Penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan kerja yang sesuai, yang memungkinkan mereka dan keluarganya mencapai kemandirian finansial. Hal ini merupakan aspek penting agar mereka tetap hidup tanpa ketergantungan dan berperan aktif dalam berbagai dimensi kehidupan. Meskipun telah ada perangkat hukum dalam bentuk undang-undang dan peraturan lain yang menekankan pemenuhan hak penyandang disabilitas, dampaknya hingga kini masih belum sepenuhnya dirasakan oleh mereka. Untuk meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas agar siap bekerja atau membuka usaha sendiri, diperlukan pelatihan khusus yang mendukung kemandirian ekonomi mereka. Pelatihan ini menjadi kebutuhan mendesak yang seharusnya mendapat perhatian, terutama dari pemerintah pusat maupun daerah. Namun, hingga saat ini, pemerintah daerah di Kota Ternate masih belum memberikan perhatian serius terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas (N. Nawawi, personal communication, September 19, 2023).

Kurangnya kepercayaan diri

Penyandang disabilitas sering kali dianggap lemah karena keterbatasan fisik yang mereka miliki, sehingga dipersepsikan tidak mampu melakukan pekerjaan sebagaimana individu tanpa disabilitas. Stigma ini menjadi salah satu faktor yang mengurangi kepercayaan diri mereka dalam mencari pekerjaan, terutama karena banyak pemberi kerja mencari tenaga kerja dengan keterampilan tinggi. Kurangnya kepercayaan diri ini merupakan tantangan signifikan yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan penyandang disabilitas, termasuk interaksi sosial dan partisipasi mereka dalam masyarakat. Kepercayaan diri dan dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi kecemasan komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan partisipasi sosial mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan dukungan sosial secara bersama-sama berperan dalam menurunkan tingkat kecemasan komunikasi pada penyandang disabilitas, sehingga meningkatkan partisipasi mereka dalam interaksi sosial (Indirawisadi & Supriyadi, 2020).

Lebih lanjut, masih ada pandangan keliru yang menganggap pekerja penyandang disabilitas sebagai hambatan bagi pemberi kerja. Faktanya, dalam laporannya ILO (2011), tidak mengoptimalkan kemampuan produktif penyandang disabilitas di lingkungan kerja justru dapat merugikan publik dan negara secara keseluruhan.

International Labour Organization memperkirakan bahwa produktivitas penyandang disabilitas berkontribusi sekitar 3 hingga 7 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Roberge, Lewicki, Hietapelto, dan Abdyldeaeva (2011) menyatakan jika tenaga kerja penyandang disabilitas dikelola secara optimal, hal ini berdampak secara positif dan signifikan bagi perkembangan perusahaan (Arrivanissa, 2023). Manfaatnya mencakup peningkatan loyalitas karyawan (*employee retention*), perbaikan citra perusahaan, perluasan pasar, serta pengurangan tingkat absensi dan pergantian karyawan (*turnover*) (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2020).

Simpulan

Penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dalam memperoleh pekerjaan di Instansi Pemerintah Kota Ternate, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 serta peraturan terkait lainnya. Meskipun telah diterapkan sistem merit dan kebijakan kuota yang mewajibkan minimal 2% pegawai berasal dari penyandang disabilitas, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Kendala utama meliputi stigma dan diskriminasi, keterbatasan aksesibilitas, serta jumlah formasi yang masih terbatas dibandingkan dengan potensi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, perlu memastikan ketersediaan akomodasi yang layak serta memberikan dukungan melalui pelatihan dan pendampingan yang memadai. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan kondusif, sehingga penyandang disabilitas dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan bangsa.

Meskipun Kota Ternate telah diakui sebagai Kota Peduli HAM dan diharapkan dapat memenuhi amanat konstitusional serta peraturan terkait penyandang disabilitas, realisasi hak mereka untuk memperoleh pekerjaan masih belum optimal. Tidak terpenuhinya kuota tenaga kerja penyandang disabilitas disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya tingkat pendidikan, terbatasnya akses informasi, minimnya kesempatan kerja yang sesuai, kurangnya pelatihan keterampilan, serta rendahnya kepercayaan diri akibat stigma negatif yang masih melekat di masyarakat. Situasi ini menegaskan perlunya upaya kolaboratif antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga terkait untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada, sehingga penyandang disabilitas dapat memperoleh kesempatan kerja yang setara dan berkontribusi dalam pembangunan bangsa.

Daftar Pustaka

- Abdin, M., & Tetelepta, J. M. (2021). Faktor Penghambat Pemenuhan Hak Pendidikan Disabilitas di Kota Ambon. *Jurnal Kewarganegaraan*, 18(2), 92–102. <https://doi.org/10.24114/jk.v18i2.26957>
- Abdussamad, Z., Apripari, A., Muhtar, M. H., Ahmad, A., Bakung, D. A., & Imran, S. Y. (2023). Pendekatan Cultural Studies Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Boalemo. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 11518–11526. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.16043>
- Afkar, T., Sania, Z. V., Surni, I. L., & Banggut, P. D. (2024). Dampak Program Pelatihan Keterampilan Kemandirian Ekonomi bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 8(10), 17–19.
- Alabshar, N., Pujiwati, L. A., Munawaroh, T., & Fatoni, Z. (2024). Disability and Extreme Poverty in Indonesia: Analysis of National Socio-Economic Survey Data in 2020. *Jurnal Kawistara*, 14(1), 86–102. <https://doi.org/10.22146/kawistara.83519>
- Alfitriensi, A. (2024). Aspek Hukum Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 7(4), 41–50. <https://doi.org/10.3783/causa.v7i4.6572>
- Amelia, R. N., & Indah Femmithasari, N. (2023). Diskriminasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ilmiah Dinamika Hukum*, 24(1), 129–138. <https://doi.org/10.35315/dh.v24i1.9316>
- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *El-Dusturie*, 2(1), 39–58. <https://doi.org/10.21154/el-dusturie.v2i1.6080>
- BPK RI. (2021, Mei). Jelang Penerimaan CPNS 2021, BPK Gelar Dengar Pendapat Terkait Formasi Disabilitas. *BPK RI*. <https://www.bpk.go.id/news/jelang-penerimaan-cpns-2021-bpk-gelar-dengar-pendapat-terkait-formasi-disabilitas>
- Chintariani, I. (2021). *Pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Klaten* [Undergraduate Thesis]. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Dalimunthe, N., & Bintang, M. A. A. (2024). Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Journal de Facto*, 10(2), 130–149. <https://doi.org/10.36277/jurnaldefacto.v10i2.178>
- Farhan, S. R., & Suherman, A. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia di Indonesia. *Jurnal Inovasi Hukum Dan Kebijakan*, 5(4), 287–303.
- Hastuti, Dewi, R. K., Pramana, R. P., & Sadaly, H. (2020). *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas*. Smeru Research Institute.
- Indirawisadi, N. K. C., & Supriyadi, S. (2020). Peran Kepercayaan Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Komunikasi Pada Orang Tuli di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana, Special Issue*, 49–59.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74–85. <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>
- Indriastuti, A., Maulana, M. R., Bintang, N. A., & Mugni, S. G. (2022). Bimbingan Karir untuk Membangun Motivasi dalam Melanjutkan Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas. *International Conference on Islamic Guidance and Counseling*, 2, 158–168. <https://conference.uin-suka.ac.id/index.php/icigc/article/view/690>
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2020, March 6). *Upaya Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas*. <https://ham.go.id/2020/03/06/upaya-memuhi-hak-penyandang-disabilitas/>
- Lasiyono, U., Ula, F. N. R., Sari, L., & Ngadas, P. (2024). Partisipasi Ekonomi Penyandang Disabilitas: Hambatan dan Solusi di Pasar Kerja Indonesia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(4), 581–590. <https://doi.org/10.24815/jimps.v9i4.32869>
- Lestyari, D. (2013). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 1(3), 1–19. <https://doi.org/10.26740/jupe.v1n3.p%25p>
- Mitrus, L. (2024). Rights of workers with disabilities under EU law after ratification of UN Convention on the Rights of Persons with disabilities: Prawa pracowników z niepełnosprawnościami w prawie UE po ratyfikacji Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami. *PRAWO i WIEŻ*, 50(3), 62–78. <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI50.639>
- Muktiwibowo, A., & Prayogi, A. (2022). Peran Pekerja Sosial Masyarakat Dalam Memberikan Pelayanan Rehabilitasi Sosial Kepada Anak Penyandang Disabilitas Berbasis Masyarakat. *Pekerjaan Sosial*, 21(1), 45–57. <https://doi.org/10.31595/peksos.v21i1.533>
- Mulyana, M., & Wusqo, U. (2023). Implementasi Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 8(2), 168–188. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v8i2.3725>
- Mulyani, K., Sahrul, M., & Ramdoni, A. (2022). Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal dalam Dunia Kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11–20.
- Mustika, E. A. S., Hadi, E. N., Anharudin, A., Rofi'i, A., & Dewi, S. N. (2022). Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Perilaku Dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 4(2), 31–43. <https://doi.org/10.47034/ppk.v4i2.6318>
- Nawawi, N. (2023, September 19). *Kadis Ketenagakerjaan Kota Ternate* [Personal communication].
- Nur Khobiburrohma, E., Septiana Margareta, P., & Habbie Hasbullah, Ms. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia untuk Mewujudkan Good Governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>
- Nursyamsi, F. (2019, April 27). Formasi Khusus Disabilitas CPNS 2018: Pisau Bermata Dua. *PSHK (Pusat Studi Hukum Dan Kebijakan Indonesia)*. <https://pshk.or.id/blog-id/formasi-khusus-disabilitas-cpns-2018-pisau-bermata-dua>
- Permana, A., Mulyana, A., & Amalia, M. (2024). Pemerintah Daerah dalam Dinamika Perekonomian Masyarakat: Perspektif Hukum dan Sosiologi: Local Government in The Dynamics of The Community Economy: A Legal and Sociological Perspective. *Dialogia Iuridica*, 15(2), 001–028. <https://doi.org/10.28932/di.v15i2.7872>

- Puput. (2023, Agustus). *Pegawai Tetap Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Ternate* [Personal communication].
- Rabbi, C. P. A. (2021, June 15). Pemerintah Tetapkan 707.622 Calon ASN 2021, Ada Kuota bagi Disabilitas. *Katadata*. <https://katadata.co.id/berita/nasional/60c87e860789b/pemerintah-tetapkan-707622-calon-asn-2021-ada-kuota-bagi-disabilitas>
- Rahmatia, N. (2023, September 4). *Pegawai Tetap Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Ternate* [Personal communication].
- Rahmawati, T., Nurfatimah, S. N., Rahayu, H., Hana, W. S., & Dzikri, R. R. (2024). Menggagas Kemandirian: Resilience Disabilitas Rungu Wicara Desa Singapura melalui Pelatihan Kepercayaan Diri untuk Berwirausaha Roti. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(02), 210–221. <https://doi.org/10.25134/empowerment.v7i02.10580>
- Rosalina, R., & Setyowati, N. (2024). Stigma Penyandang Disabilitas dalam Bekerja di Indonesia: Literature Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(3), 1076–1086. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i3.4669>
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82. <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>
- Sherlyana, V. (2023). *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Atas Pekerjaan Pada Lingkup Pemerintahan Kota Bandar Lampung Ditinjau dari Hukum Positif dan Fiqh Siyasah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung)* [Master's Thesis]. UIN Raden Intan Lampung.
- Sulubara, S. M., Basri, T. S., & Iskandar, I. (2024). Analisis Konstitusional terhadap Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Kabar Masyarakat*, 2(4), 198–211. <https://doi.org/10.54066/jkb.v2i4.2653>
- Susiana & Wardah. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN. *LAW REFORM*, 15(2), 225–238. <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>
- Tambunan, V. M. E., & Ritonga, F. U. (2024). Evaluasi Program Literasi Digital Disabilitas Fisik di Yayasan Fajar Sejahtera Indonesia Medan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 210–219. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v3i2.3722>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Pasal 1 (2003).
- Universal Declaration of Human Rights (UDHR) (1948). <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Usman, N. (2023, September 18). *Dinas Pendidikan Kota Ternate* [Personal communication].
- Wahyu, I. (2022). Hambatan Dalam Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas. *Bekasi Development Innovation Journal*, 1(1), 75–89. <https://doi.org/10.1234/bdijournal.v1i1.11>
- Wardani, N. (2023, Desember). *Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kota Ternate* [Personal communication].
- Wardani, N. (2023, September 5). *Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Kota Ternate* [Personal communication].
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197–223. <https://doi.org/10.31078/jk1719>
- Wiraputra, A. D. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasiasya*, 1(1), 34–45.