

**JURNAL**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP HAK PENYANDANG DISABILITAS  
UNTUK MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL SESUAI  
KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**



**Diajukan Oleh :**

**FRANSISCA ERLINDA RETNO ARIANI**

<b>NPM</b>	<b>: 100510289</b>
<b>Program Study</b>	<b>: Ilmu Hukum</b>
<b>Program Kekhususan</b>	<b>: Hukum Ekonomi dan Bisnis</b>

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
FAKULTAS HUKUM  
2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
JURNAL**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP HAK PENYANDANG DISABILITAS  
UNTUK MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL SESUAI  
KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**



**Diajukan Oleh :**

**FRANSISCA ERLINDA RETNO ARIANI**

**NPM : 100510289**  
**Program Study : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah Disetujui**

**Dosen Pembimbing Tanggal : 19 Januari 2014**

**E. Imma Indra Dewi W., SH., M.Hum. Tanda Tangan : **

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Hukum**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta,**



**Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H., LL.M.**

- I. Judul** : Kajian Yuridis Terhadap Penyandang Disabilitas Untuk Menjadi Pegawai Negeri Sipil Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- II. Nama** : Fransisca Erlinda Retno Ariani, E. Imma Indra Dewi W.
- III. Program Studi** : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

**IV. Abstract**

Employ persons with disabilities according with the type and degree of disability, education, and ability is an obligation that must be carried out by the state company consisting of state-owned enterprises and private companies including Cooperatives. Not only the state and private enterprise shall employ persons with disabilities, but the government agencies are also required to employ persons with disabilities. Based on background above, the formulation of the problem is whether the Law Number 5 of 2014 on Civil Administrative State has given the decent employment opportunities for persons with disabilities? The purpose of this study is to determine and analyze whether the Law Number 5 of 2014 on Civil Administrative State has provided decent employment opportunities for persons with disabilities. The author chose normative law method, as a source of research is focused on the law material norms of positive law in the form of legislation relating to the Judicial Review of the rights of persons with disabilities civil employee to become under provisions of the Law Number 5 of 2014 of the Civil Administrative State so that it takes the reasoning of normative legal aspects, which are characteristic of normative law. It is undeniable that there are people with disabilities who want to become civil employees. This is because people with disabilities also have the rights to get a decent job. Persons with disabilities have the opportunity to be able to serve the nation and the State. One example is to become a civil employee (PNS).

Keywords: rights, persons with disabilities, civil employee.

## V. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Disabilitas merupakan sebuah istilah baru untuk menjelaskan mengenai keadaan seseorang yang memiliki ketidakmampuan berupa keadaan fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan atau kombinasi dari beberapa keadaan tersebut.<sup>1</sup> Istilah disabilitas saat ini lebih sering digunakan untuk menggantikan istilah penyandang cacat. Hal ini dikarenakan disabilitas terkesan lebih halus istilahnya dibandingkan dengan penyandang cacat.

Menurut Badan Pusat Statistik per tahun 2013, data penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 4 (empat) persen dari total populasi dan 24 (dua puluh empat) juta orang diantaranya masih dalam usia produktif dan memerlukan pekerjaan.<sup>2</sup> Sulitnya penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan di Indonesia menjadi salah satu hal yang perlu ditangani dengan serius karena apabila tidak, maka hal tersebut akan menimbulkan dampak sosial lainnya seperti pengangguran bahkan kemiskinan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menanggapi hal tersebut adalah melalui kesempatan kerja yang diberikan untuk penyandang disabilitas. Memperoleh kesempatan kerja merupakan idaman setiap orang karena dengan bekerja, kita dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta dapat menjadi insan yang produktif. Hal ini telah diatur dalam Pasal 28 D ayat (2)

---

<sup>1</sup><http://www.dnetwork.net/blog/Mengapa-Penyedia-Kerja-Perlu-Memperkerjakan-Penyandang-Disabilitas>, 2014. DNetwork, *Mengapa Penyedia Kerja Perlu Memperkerjakan Penyandang Disabilitas?*, Diakses pada tanggal 1 September 2014, pukul 14:08 WIB.

<sup>2</sup> *Ibid.*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Setiap orang di sini berarti semua orang tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.

Memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan negara yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta perusahaan swasta termasuk di dalamnya Koperasi. Hal ini telah diatur dalam Pasal 14 UU PC. Perusahaan tersebut sekurang-kurangnya harus memperkerjakan 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang telah memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan yang ada. Tidak hanya perusahaan negara maupun perusahaan swasta yang wajib memperkerjakan penyandang disabilitas, namun instansi pemerintah juga wajib memperkerjakan penyandang disabilitas. Realisasi dari pemerintah atas kewajiban tersebut yaitu dengan memberikan alokasi formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebesar 300 kuota pada tahun 2014. Formasi CPNS ini diperuntukkan bagi penyandang disabilitas, baik tuna netra, tuna rungu, tuna daksa, tuna graita dan tuna laras.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/1783-formasi-cpns-bagi-disabilitas-diharapkan-akomodir-lulusan-s1>, 2013. Humas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *Formasi CPNS Bagi Disabilitas Diharapkan Akomodir Lulusan S1*, Diakses pada tanggal 1 September 2014, pukul 16:15 WIB.

Penyandang disabilitas memiliki peluang untuk dapat mengabdikan kepada bangsa dan Negara. Salah satu contohnya yaitu dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi persyaratan. Hal ini telah diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Persyaratan yang dimaksud di sini telah diatur dalam Pasal 65 UU ASN yaitu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lulus pendidikan dan pelatihan serta sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani dan rohani bagi penyandang disabilitas akan disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja penyandang disabilitas yang sudah diterima menjadi PNS.

Disabilitas tidaklah menjadi alasan untuk mengeliminasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak dan mempertahankan kehidupan.<sup>4</sup> Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam memperkerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini diberi judul : **Kajian Yuridis Terhadap Hak Penyandang Disabilitas Untuk**

---

<sup>4</sup> Majda El Muhtaj, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Edisi Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Halaman 273.

**Menjadi Pegawai Negeri Sipil Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah apakah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas?

**VI. Isi Makalah**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN MOTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN KATA PENGANTAR**

**ABSTRAK**

**DAFTAR ISI**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

**BAB I: PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

E. Keaslian Penelitian

F. Batasan Konsep

G. Metode Penelitian

## **BAB II: PEMBAHASAN**

### **A. Tinjauan Umum Kajian Yuridis Terhadap Hak Penyandang Disabilitas**

1. Tinjauan Umum Penyandang Disabilitas
  - a. Klasifikasi Penyandang Disabilitas
  - b. Derajat Kecacatan
2. Tinjauan Umum Hak Penyandang Disabilitas

### **B. Tinjauan Umum Untuk Menjadi Pegawai Negeri Sipil Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**

1. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil
  - a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
  - b. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil
  - c. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
  - d. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
  - e. Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas
2. Tinjauan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



**C. Hasil Penelitian Tentang Kajian Yuridis Terhadap Hak  
Penyandang Disabilitas Untuk Menjadi Pegawai Negeri Sipil  
Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang  
Aparatur Sipil Negara**

**BAB III: PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

**B. Saran**

**DAFTAR PUSTAKA**

**PEMBAHASAN**

Penyandang disabilitas merupakan istilah pengganti dari penyandang cacat atau orang dengan kecacatan atau orang cacat atau difabel yang dulu sering digunakan. Bagi masyarakat luas, kata disabilitas mungkin terkesan kurang familiar karena mereka umumnya lebih mudah menggunakan istilah penyandang cacat karena dalam masyarakat luas masih terdapat perdebatan dalam menyebut penyandang cacat. Sebagian masyarakat memiliki pendapat bahwa penggunaan istilah penyandang cacat dianggap memberikan stigma negatif terhadap seseorang. Hal ini didasarkan pada pemberian kata penyandang yang seolah-olah menunjukkan bahwa ia diberikan label kecacatan yang melekat pada keseluruhan pribadinya.<sup>5</sup> Dalam Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas yang telah disahkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang

---

<sup>5</sup> E. Imma Indra Dewi W, SH., M.Hum dan V. Sundari Handoko, S.Sos., M.Si., 2012, *Pemberdayaan Penyandang Cacat di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Penelitian, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Halaman 9.

Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (UU tentang Ratifikasi CRPD) istilah disabilitas dipilih untuk menyebut penyandang cacat. Disabilitas berasal dari kata *disable* yang artinya adalah tidak mampu.

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.

Sudah jelas 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 ditengok 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. Diperkuat pula dengan pengertian sistem merit menurut 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, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Sistem merit dalam UU ASN adalah sistem yang diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN guna mewujudkan profesi ASN yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Sehingga dengan hadirnya UU ASN ini dapat membawa angin segar bagi penyandang disabilitas yang ingin menjadi PNS. Diharapkan pula dalam perekrutan PNS penyandang disabilitas untuk memperhatikan kualitas kepandaian/kecerdasan, bukan hanya memperhatikan kualitas fisik saja.

Meskipun penyandang disabilitas memiliki keterbatasan kemampuan berupa kecacatan fisik, akan tetapi penyandang disabilitas tetap mampu untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Baik itu aktivitas untuk bekerja maupun bersosialisasi. Jadi, pendapat yang mengatakan bahwa penyandang disabilitas sehat rohani namun tidak sehat jasmani adalah salah dan justru memojokkan penyandang disabilitas.

Dalam penjelasan pasal 65 ayat (1) huruf b UU ASN dijelaskan bahwa syarat sehat jasmani bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan. Jadi, ketika penyandang disabilitas telah lolos seleksi CPNS dan kemudian diangkat menjadi PNS maka pekerjaannya akan disesuaikan dengan derajat kecacatan

yang dimilikinya. Contohnya yaitu PNS penyandang disabilitas di Sleman yang pada awalnya menjadi guru SD namun karena memiliki derajat kecacatan berupa cacat pada kedua kaki sehingga mengalami kesulitan ketika mengajar, maka dipindahkan untuk menduduki jabatan sebagai Jabatan Fungsional Umum. Guru SD tersebut dipindahkan karena di sekolah tempatnya mengajar dulu tidak dilengkapi dengan aksesibilitas yang dapat menunjang kegiatan mengajar. Seharusnya, Dinas Pendidikan dan pihak instansi pemerintah terkait bekerjasama untuk menyediakan aksesibilitas bagi guru SD tersebut supaya dapat

UU ASN di sini masih belum memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengaturan mengenai kuota minimal memperkerjakan penyandang disabilitas sebagai PNS, tidak adanya pilihan mengenai jenis formasi jabatan apa yang dapat diduduki oleh penyandang disabilitas serta mengenai penafsiran kata sehat jasmani dan rohani yang merupakan salah satu syarat CPNS untuk dapat diangkat menjadi PNS masih belum memberikan kejelasan bagi penyandang disabilitas yang ingin menjadi PNS, sehingga perlu dijelaskan lebih lanjut lagi mengenai penafsiran kata tersebut.

## **VII. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan dalam penulisan hukum ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata dalam UU ASN tidak ada pilihan mengenai jenis formasi jabatan apa yang dapat diduduki oleh penyandang disabilitas, sehingga setiap penyandang disabilitas yang menjadi PNS hanya akan menduduki 1 (satu) jabatan saja yaitu Jabatan

Fungsional Umum, dalam undang-undang ini tidak disebutkan mengenai berapa kuota minimal bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja sebagai PNS. Jadi, dalam UU ASN ternyata tidak memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas untuk menjadi PNS.

### **VIII. Daftar Pustaka**

#### **Buku**

Muhtaj, Majda El., 2008, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Edisi 1, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

#### **Penelitian**

E. Imma Indra Dewi W, SH., M.Hum dan V. Sundari Handoko, S.Sos., M.Si., 2012, “Pemberdayaan Penyandang Cacat di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994. Nomor 9, Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Cacat). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, Nomor 107. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Nomor 6. Sekretariat Negara. Jakarta.

#### **Website**

Dimas Prasetyo Muharam, 2014, *Penyandang Disabilitas Tak Dapat Formasi di CPNS 2014*, Diakses dari <http://www.kartunet.or.id/penyandang-disabilitas-tak-dapat-formasi-di-cpns-2014-7313>, 1 September 2014

DNetwork , 2014, *Mengapa Penyedia Kerja Perlu Mempekerjakan Penyandang Disabilitas*, Diakses dari <http://www.dnetwork.net/blog/Mengapa-Penyedia-Kerja-Perlu-Mempekerjakan-Penyandang-Disabilitas>, 1 September 2014.

Humas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2013, *Formasi CPNS Bagi Disabilitas Diharapkan Akomodir Lulusan S1*, Diakses dari <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/1783-formasi-cpns-bagi-disabilitas-diharapkan-akomodir-lulusan-s1>, 1 September 2014.

