



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 10 No. 5 (2023), pp.1467-1480

DOI: 10.15408/sjsbs.v10i5.34775

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Pengabaian Anti *Discriminatory Policy* terhadap Pelamar Kerja atas Dasar Defisiensi Penglihatan Warna dalam Badan Usaha Milik Negara dan Instansi Pemerintah di Indonesia*

Ruli Agustin,¹ Atik Winanti²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta



[10.15408/sjsbs.v10i5.34775](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i5.34775)

Abstract

Protection of human rights for persons with disabilities is one of the objectives of the state to realize welfare that can provide a sense of security for its citizens. One of the efforts that has been realized by the government is to ratify the convention on the rights of persons with disabilities, as a form of guarantee and respect and fulfillment of a series of rights in persons with disabilities, especially people with color vision deficiency who have actually provided a decent livelihood without discrimination. Based on that axiom, the author conducted this study to analyze the implementation of procedures or policies for people with disabilities to obtain employment in accordance with the instruments of the International Labour Organization. The research method used is a type of empirical legal research. The results of this study show that there are still crucial legal polemics related to limitations and discrimination in the recruitment process, both in government agencies and other private companies that are not in accordance with Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. Thus, the state's goal to provide protection and respect has indirectly disappeared and eroded due to unfair requirements in labor recruitment in Indonesia.

Keywords: Color Vision Deficiency; Labor Recruitment Process; Discrimination

Abstrak

Perlindungan terhadap hak asasi bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan yang dapat memberikan rasa aman bagi warga negaranya. Salah satu upaya yang telah terealisasi oleh pemerintah yaitu dengan meratifikasi konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas, sebagai bentuk jaminan dan penghormatan dan pemenuhan serangkaian hak pada diri penyandang disabilitas, terkhusus penyandang defisiensi penglihatan warna yang secara nyata telah memberikan kehidupan secara layak tanpa adanya diskriminasi. Berdasarkan aksioma itulah penulis melakukan penelitian ini untuk menganalisa implementasi prosedur ataupun kebijakan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan instrument dari International Labour Organization. Adapun metode penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian hukum empiris. Hasil dari penelitian ini menunjukkan masih adanya polemik hukum yang krusial terkait limitasi dan diskriminasi dalam proses rekrutmen, baik itu pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta lainnya yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sehingga, tujuan negara untuk

*Diterima: 22 Juni 2023, Revisi: 24 Juli 2023, Diterbitkan: 30 Oktober 2023

¹ **Ruli Agustin** adalah Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Email: Ruliagustin512@gmail.com

² **Atik Winanti** adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Email: atikwinanti@upnvj.ac.id

memberikan perlindungan dan penghormatan secara tidak langsung telah sirna dan terkikis akibat tidak adilnya syarat dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Defisiensi Penglihatan Warna; Proses Rekrutmen Tenaga Kerja; Diskriminasi

A. PENDAHULUAN

Negara memiliki kedaulatan penuh terhadap masyarakatnya yang secara mutatis mutandis telah memberikan tanggung jawab yang tak terelakan dalam memberikan hak konstitusional, termasuk hak asasi manusia. Negara bertanggung jawab untuk senantiasa menghormati (*to respect*), memenuhi (*to full fill*), dan melindungi (*to protect*) hak asasi manusia setiap orang tanpa pandang bulu. Dalam rangka menjalankan upaya nyata untuk melindungi, menghormati dan memenuhi hak asasi manusia, negara telah menuangkannya dalam Konstitusi Negara Indonesia dengan menegaskan bahwa setiap individu berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif. Penegasan atas kebebasan dari tindakan diskriminasi tidak hanya diatur oleh negara Indonesia, namun juga telah diatur lebih dahulu dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menggariskan bahwa setiap orang bebas dari tindakan diskriminatif seperti ras, warna kulit, bahasa, agama, politik, kebangsaan serta kedudukan lain.³

Konsepsi perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah digariskan oleh DUHAM di atas telah membawa negara Indonesia untuk ikut serta dalam menjaga dan melindungi hak-hak warga negaranya yang telah diatur dalam konstitusi sebagai upaya untuk memberikan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Kendati norma atas perlindungan HAM telah diatur secara rigid sebagaimana mestinya, namun masih ditemukan tindakan-tindakan diskriminasi yang tidak hanya diterima oleh individu dengan golongan-golongan tertentu, namun turut dirasakan oleh orang-orang yang memiliki keterbatas khusus (*persons with disabilities*). Terlebih, dengan diakuinya jaminan atas perlindungan hak asasi oleh *United Nations Human Rights* yang telah mendeklarasikan larangan secara tegas mengenai adanya tindakan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas menjadi tolak ukur bagi seluruh negara di dunia untuk tunduk dan ikut serta dalam menghadirkan norma ataupun kebijakan untuk melindungi hak asasi bagi penyandang disabilitas.⁴

Keberadaan peraturan perundangan-undangan dalam suatu negara seharusnya menjadi esensi terpenting dalam menentukan arah haluan bernegara yang tidak dapat dinegosiasikan. Himpunan norma yang menjadi payung perlindungan bagi penyandang disabilitas di Indonesia, sejatinya telah termanifestasikan dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang kemudian ditindak lanjuti dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

³ Lihat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Diterima dan Diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 Melalui Resolusi 217 A (III). Diakses melalui [https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf)

⁴ United Nations Human Rights, *Konvensi Hak Penyandang Disabilitas, Sesi Keenam Puluh Satu Majelis Umum Berdasarkan Resolusi A/RES/61/106, 12 Desember 2006, diakses melalui <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>*

Disabilitas.⁵ Seluruh hak konsitusional yang telah terkristalisasi dalam norma tersebut, bagi penyandang disabilitas merupakan kewajiban negara untuk menjamin perlindungan hukum secara nyata tanpa adanya perlakuan eksklusifitas.

Ketentuan yang seyogyanya tertuang dalam norma dan instrumen hukum di atas, pada dasarnya berbenturan dengan realita yang terjadi dalam prosedur dan mekanisme *recruitmen* atau proses pencarian tenaga kerja yang acapkali memlimitasi hak-hak bagi para penyandang disabilitas, terkhusus penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna (buta warna). Pasal 53 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengamanatkan pada intisaryanya bahwa Pemerintah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% dan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Namun, kenyataan dalam praktiknya seakan tak mengindahkan norma dan instrumen hukum yang telah diterapkan di Indonesia, karena masih ditemukan prosedur *recruitmen* baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan lainnya yang melarang penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna untuk ikut serta mendapatkan pekerjaan.⁶

Data yang dilansir oleh *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa dari tahun 2017-2020 mayoritas penyandang disabilitas bekerja di sektor pertanian, kehutanan, peternakan dan perikanan, terlebih proporsi penyandang disabilitas yang memutuskan untuk berwirausaha 1,5 kali lebih banyak dibandingkan proporsi non-disabilitas.⁷ Artinya, ini menandakan bahwa penyandang disabilitas terpaksa harus membuka usaha sendiri karena sulit untuk bisa bekerja dan masih minimnya alternatif pekerjaan yang bisa didapatkan. Penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna di Indonesia menjadi masalah yang harus ditanggapi secara serius oleh pemerintah dalam mendapatkan pekerjaan, hal ini disebabkan hampir seluruh sektor pekerjaan memlimitasi para penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna. Ironisnya, pekerjaan yang dikerjakan pada instansi publik maupun perusahaan swasta seringkali tidak banyak membutuhkan kemampuan untuk membedakan warna.

Permasalahan di atas terjadi karena inkonsistensi antara norma yang berlaku di Indonesia dengan realita yang terjadi dalam dunia kerja bagi para penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna merupakan problematika yang urgen untuk diselesaikan. Hal itu dapat berimplikasi pada tidak terelaksiasikannya perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas, terkhusus penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna dalam dunia kerja. Berdasarkan alasan itulah, penulis akan mengkaji permasalahan mengenai "Pengabaian Anti *Discriminatory Policy* terhadap Pelamar Kerja atas dasar Defisiensi Penglihatan Warna dalam Badan Usaha Milik Negara dan Instansi Pemerintah di Indonesia."

⁵ Lihat dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang *Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)* dan lihat juga dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

⁶ Geminastiti Purinami, Nurliana Cipta, Nandang Mulayana, Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja, *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Volume 1 No. 3 Desember 2018, hlm. 237

⁷ International Labour Organization, 2022, *Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia: Saran dan Rekomendasi Kebijakan*, Jakarta: ILO Publications, hlm. 14

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Dimana, penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian yang berupaya untuk menilik bekerjanya hukum dalam realita yang terjadi di masyarakat.⁸ Penelitian ini mendasarkan analisisnya pada sumber hukum primer yakni Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sumber hukum sekunder yang digunakan untuk mendukung analisa penulis merujuk pada materi-materi yang memberikan informasi dan konteks yang berkaitan dengan isi serta implementasi sumber hukum primer tersebut.⁹ Dengan metode penelitian ini, penulis berupaya untuk memahami dan menganalisa aspek hukum yang berkaitan dengan penyandang disabilitas dalam kerangka hukum yang berlaku.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Amiguitas Regulasi dan Realisasi Hak Penyandang Disabilitas Defiensi Penglihatan Warna dalam Prosedur Recruitment Tenaga Kerja

Kehadiran Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam perundang-undangan di Indonesia memberikan harapan baru bagi penyandang disabilitas atas hak-hak hukum yang selama ini terabaikan.¹⁰ Pengesahan Undang-Undang Penyandang disabilitas hadir sebagai upaya negara untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan yang sama bagi para penyandang disabilitas, sebab mayoritas penyandang di Indonesia telah hidup dalam kondisi rentan dan terbelakang akibat adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan hak penyandang disabilitas. Konsekuensi logis penempatan penyandang disabilitas sebagai subyek dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pun menghendaki Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk melaksanakan segala ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang penyandang Disabilitas, termasuk penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung bagi penyandang disabilitas.¹¹

Berdasarkan data yang dilansir oleh Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization, ILO*) dan Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization, WHO*) bahwa angka penyandang disabilitas di dunia mencapai 15% dari penduduk dunia atau setara dengan 1,2 miliar jiwa. Di Indonesia, pada tahun 2022 penyandang disabilitas mencapai 41 juta jiwa dari 275 juta penduduk Indonesia. Kendati demikian, pada tataran praktik penyandang disabilitas tetap menjadi kelompok

⁸ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hlm. 10

⁹ Sri Mamudji, *et al.*, 2005, *Metode Penelitian dan Penelitian Hukum*, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hlm. 31

¹⁰ Ali Sodikin, Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, *Jurnal Legislasi Indonesia Volume 18 No. 1, 2021*, hlm. 32.

¹¹ A Trimaya, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, *Jurnal Legislasi Indonesia Volume 13 No. 4, 2016*, hlm. 401-409

minoritas dan rentan dalam masyarakat yang kerap menerima tindakan diskriminasi hingga kekerasan.

Laporan yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2022, jumlah pekerja dengan disabilitas pada tahun 2020 mencapai 7,67 juta jiwa dan menurun pada tahun 2021 yang hanya mencapai angka 7.04 juta jiwa. Angka pekerja disabilitas pada periode tahun 2021 telah mengalami penurunan hingga 0,61% dari tahun sebelumnya. Rendahnya angka pekerja disabilitas di Indonesia, disebabkan oleh hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan.¹² Persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penyandang disabilitas seperti syarat jenjang pendidikan pun tergolong tinggi bagi penyandang disabilitas. Terbukti dengan data yang diperoleh dari Survei Angkatan Kerja Nasional bahwa tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh penyandang disabilitas di tingkat universitas pada periode tahun 2020-2022 secara terus menerus berada diangka terendah kedua setelah tingkat diploma jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya seperti SD-SMP-SMA-SMK.¹³ Adapun penyandang disabilitas yang bekerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dapat dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Penyandang Disabilitas Berdasarkan Pendidikan Yang Ditamatkan

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
<= SD	5.571.272	4.647.789	5.165.071
SMP	904.723	802.635	894.807
SMA	658.222	691.806	756.370
SMK	325.877	356.852	464.015
Diploma I/II/III/Akademi	98.729	71.912	122.596
Universitas (S1/S2/S3)	311.724	307.199	475.358
Total	7.870.587	6.878.193	7.878.217

Sumber : Sakernas, Februari 2020-2022 diolah Pusdatik Kemnaker

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang termaktub dalam Sila Ke-5 Pancasila tampak dengan jelas bahwa ideologi bangsa Indonesia telah menyerukan kesetaraan bagi seluruh rakyat, yang artinya negara Indonesia selalu mengedepankan kesetaraan yang dimiliki oleh seluruh rakyat indonesia tanpa terkecuali.¹⁴ Sejalan

¹² Dessler, G. (2013). Human resource management. In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences* (13th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>

¹³ Kementerian Ketenagakerjaan, 2023, *Buku Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 6*, Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, hlm. 161

¹⁴ Alia Harumdani Wijaya dkk, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Manusia, *Jurnal Konstitusi*, Volume 17 No. 1, Maret, 2020, hlm.206.

dengan bunyi Pancasila, pada Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pun turut menegaskan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”. Amanat Pasal ini dapat menjadi salah satu dasar hak konstitusional untuk penyandang disabilitas mendapatkan kesetaraan peluang yang kini kerap menjadi isu bagi penyandang disabilitas di Indonesia dan menjadi pedoman bagi peraturan perundang-undangan dibawahnya untuk selalu memberikan ruang bagi penyandang disabilitas.

Convention on the Right of Persons with Disabilities (CRPD) merupakan konvensi tentang hak-hak penyandang disabilitas yang diratifikasi oleh Negara Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD. Sebagai instrumen HAM internasional dan nasional, konvensi ini mengupayakan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas di Indonesia. Melalui konvensi ini, negara diwajibkan untuk senantiasa memberikan hak kesetaraan dan non diskriminasi, hak aksesibilitas, hak untuk hidup, hak peningkatan kesadaran, serta hak kebebasan dari eksploitasi dan kekerasan sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas yang tidak terpisahkan.¹⁵

Berdasar pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa lingkup ragam disabilitas terbagi menjadi 4 bagian yaitu, disabilitas fisik, disabilitas intelektual, disabilitas mental, dan/atau disabilitas sensorik. Disamping keistimewaan yang dimiliki oleh masing-masing ragam disabilitas, salah satu ragam disabilitas yang memerlukan perhatian khusus adalah penyandang disabilitas sensorik. Pada tataran praktik penyandang disabilitas yang menghadapi gangguan pada fungsi panca inderanya seperti penglihatan, pendengaran, dan/atau kemampuan untuk berbicara kerap kali mendapatkan perlakuan layaknya individu non disabilitas. Padahal, jika merujuk kepada definisi disabilitas sensorik sebagaimana yang tercantum dalam regulasi di Indonesia dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang memiliki keterbatasan dalam penglihatan warna dapat di klasifikasikan sebagai individu dengan disabilitas sensorik yang tetap berhak atas hak-hak hukum serta perlakuan khusus layaknya penyandang disabilitas lainnya.

Amanat Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian tiap-tiap warga negara dalam konstitusi dapat diartikan bahwa seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali dan tanpa membeda-bedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi warga negara terkhusus penyandang disabilitas, wajib dijamin untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karenanya, pemberian kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi penyandang disabilitas, perlu mendapatkan perhatian lebih dari

¹⁵ Risnawati Utami, “Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia”, (Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Center for Human Rights, 2012)

negara.¹⁶ Namun, menjadi suatu ironi manakala cita negara untuk memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi penyandang disabilitas, dalam realitanya bertolak belakang dengan cita yang dibangun. Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2019, telah diwarnai sejumlah kebijakan diskriminatif dalam proses perekrutan bagi penyandang disabilitas. Dalam situs rekrutmen CPNS Kejaksaan Tahun 2019, tertulis bahwa semua jabatan yang dibuka mewajibkan pelamar tidak memiliki keterbatasan penglihatan warna, tidak cacat mental, tidak bertato, dan bertindik serta tidak memiliki kelainan orientasi seks.¹⁷

Praktik diskriminasi yang terstruktur dan sistematis dalam Seleksi CPNS Kejaksaan RI Tahun 2019 pada dasarnya telah bertentangan dengan Pasal 28 I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa “setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”. Berbicara mengenai aksesibilitas dan kesetaraan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas di bidang pemerintahan sejatinya telah dijamin dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja” dan selanjutnya dalam ayat (2) di pasal yang sama telah mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Secara hukum, hak penyandang disabilitas telah dijamin dan dilindungi oleh negara, namun menjadi suatu anomali manakala Perusahaan maupun Pemerintah kerap kali memberikan persyaratan yang tinggi dan cenderung membatasi penyandang disabilitas yang pada akhirnya berujung tindakan diskriminasi bagi penyandang disabilitas.¹⁸

Buah Pikir Satjipto Rahadjo dalam karyanya yang berjudul Ilmu Hukum telah menggariskan bahwa perlindungan hukum adalah pemberian pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁹ Legalitas atas hak-hak hukum sebagaimana yang telah termaktub dalam perundang-undangan di Indonesia sejatinya merupakan jaminan atas pemenuhan hak-hak hukum warga negara terkhusus penyandang disabilitas dengan defisiensi penglihatan warna pada praktik dunia pekerjaan. Diskriminasi yang kerap kali dialami oleh penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna, mulai dari tidak terpenuhinya hak-hak hukum serta persyaratan yang tidak sesuai pada akhirnya membuat penderita defisiensi

¹⁶ Alia Harumdani Wijaya dkk, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Manusia, Jurnal Konstitusi, Volume 17 No. 1, Maret, 2020, hlm. 199.

¹⁷ Kejaksaan Agung Republik Indonesia, Pengumuman Nomor : Peng-01/C/Cp.2/11/2019 tentang Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2019.

¹⁸ Alia Harumdani Wijaya dkk, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Manusia, Jurnal Konstitusi, Volume 17 No. 1, Maret, 2020, hlm. 200.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.54

penglihatan warna tidak mampu memperoleh hak-hak hukum sebagaimana yang telah diatur dalam perundang-undangan Indonesia. Padahal setiap individu dengan disabilitas ragam apapun berhak atas perlindungan dan perlakuan khusus yang berbeda dengan individu non disabilitas sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

2. Konsepsi Recruitmen Tenaga Kerja dalam Melindungi Hak Penyandang Disabilitas Defisiensi Penglihatan Warna Berdasarkan ILO

Pada hakikatnya komitmen untuk melindungi dan menghormati hak warga negaranya merupakan suatu perwujudan yang seharusnya diberikan oleh pemerintah secara bertahap (*progressive realization*) sebagaimana yang diamanatkan oleh DUHAM mengenai perwujudan hak ekonomi, sosial dan budaya bagi tiap-tiap negara dibelahan dunia. Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang pada tahun 2005 telah meratifikasi dua instrument pokok hak asasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Culture Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).²⁰ Penegakan yang telah diatur dalam aturan tersebut telah menyatakan bahwa kedudukan HAM berperan sebagai poros sentral yang ditempatkan sebagai pemangku kewajiban (*duty bearer*) bagi negara dalam memfasilitasi seluruh hak rakyatnya. Himpunan prinsip mengenai seluruh hak asasi tersebut secara kongkret tertuang dalam konstitusi.

Konstitusi pada dasarnya memuat nilai-nilai dan norma-norma fundamental yang melatarbelakangi adanya pengayoman dan perlindungan hak asasi yang menurut Jimly Asshiddiqie, hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya.²¹ Artinya, HAM yang telah digariskan dalam konstitusi negara Indonesia sejatinya menempati kedudukan tertinggi yang wajib ditaati oleh siapapun tanpa terkecuali. Terlebih, isi konvenan internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya telah mengamanatkan bahwa semua rakyat memiliki hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan menyerukan kepada negara untuk memajukan perwujudan hak tersebut, termasuk hak atas pekerjaan dan hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang tertuang pada Pasal 6 sampai Pasal 15 konvenan internasional tentang hak-hak ekonomi sosial dan budaya.

Hak ekonomi yang didesain untuk memberikan sketsa penuh perihal kewajiban negara bagi masyarakatnya dalam pemenuhan kehidupan yang layak, sepatutnya diutamakan bagi penyandang disabilitas yang paling sering menerima perlakuan diskriminasi dan hak-haknya tidak terpenuhi, terlebih dalam dunia kerja sudah

²⁰ Lihat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik), LN RI Tahun 2005 Nomor 119.

²¹ Jimly Asshiddiqie, *Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara*, (Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta, 19 Mei 2010), hlm. 1

sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus.²² Kendati, dengan diratifikasinya konvensi hak-hak penyandang disabilitas (*Convention on the Right of Persons With Disabilitas/CRPD*) yang mengatur mandat dan kewajiban negara dalam penyesuaian kebijakan untuk mendapatkan lingkungan yang *disability inclusive* serta penyediaan *reasonable accommodation* di berbagai sektor.²³ Tujuan dari CRPD sesungguhnya adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin secara penuh dan setara atas seluruh hak asasi manusia dan kebebasan bagi semua penyandang disabilitas tanpa diskriminasi.²⁴ Namun, sebagaimana yang telah penulis uraikan pada pokok permasalahan dan data-data di atas bahwa pada realitanya, diskriminasi yang diagungkan dalam seluruh regulasi yang telah diratifikasi bagi penyandang disabilitas, nyatanya masih banyak penyandang disabilitas yang ingin bekerja tetapi tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan karena berbagai hambatan.

Prinsip yang semestinya menjadi pedoman dalam memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas menurut CRDP mengisyaratkan untuk:²⁵ a). Menghormati martabat yang telah melekat; b). Otonomi individu termasuk kebebasan untuk membuat pilihan sendiri; c). Kemerdekaan seseorang tanpa diskriminasi; d). Partisipasi penuh dan efektif dalam Masyarakat; e). Menghormati perbedaan dan penerimaan orang dengan disabilitas; f). Kesetaraan kesempatan; g). Aksesibilitas; h). Kesetaraan antara laki-laki dan Perempuan termasuk penghormatan pada anak-anak.

Hakikat dari seluruh prinsip yang telah terkandung pada CRDP bukan hanya sekedar pedoman tertulis belaka, melainkan perlu diaktualisasikan secara nyata bagi negara-negara yang menyetujui dan mengikatkan diri melalui CRDP tersebut. Dalam upaya untuk merealisasikan prinsip-prinsip di atas, diperlukan bantuan dan strategi dari organisasi internasional yang mampu untuk mengatasi permasalahan kesenjangan bagi para penyandang disabilitas, terutama dalam dunia pekerjaan. Hadirnya, *International Labour Organization* sebagai bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang memiliki asa untuk terus berupaya mendorong terwujudnya peluang bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan adil menjadi salah satu organisasi yang telah menyusun pedoman bagi penyandang disabilitas dalam memperlancar peluang pekerjaan sesuai dengan kebijakan nasional ataupun konvensi ILO No. 159.

Pengembangan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, menjadi kunci utama dalam perumusan kebijakan yang ideal dalam setiap tempat kerja, baik itu pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta lainnya. Langkah awal yang dapat mengatasi permasalahan bagi penyandang disabilitas yaitu adanya

²² Satiasti Putri, *Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta* (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), hlm. 36

²³ Hilmi Ardani Nasution; Marwandianto, "Memilih Dan Dipilih, Hak Politik Penyandang Disabilitas Dalam Kontestasi Pemilihan Umum: Studi Daerah Istimewah Yogyakarta," *Jurnal HAM* 10, no. 3 (2019): hlm.166.

²⁴ Article 33 United Nation Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol.

²⁵ Fajri Nursyamsi Dkk, (2015), *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK), hlm. 52.

persiapan perekrutan yang berdasarkan prinsip non-diskriminasi. Instansi pemerintah maupun perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan dengan adil dan dapat memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan bagi para penyandang disabilitas atau melalui penggunaan jasa penempatan tenaga kerja yang efektif. Dalam hal instansi pemerintah maupun perusahaan kesulitan untuk melaksanakan proses rekrutmen bagi penyandang disabilitas, maka dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan jasa, agen tenaga kerja dan organisasi penyandang disabilitas untuk memastikan bahwa proses rekrutmen telah sesuai dengan prinsip-prinsip yang dicanangkan oleh CRDP. Di Indonesia sendiri, masih didapati proses perekrutan yang bertolak belakang dengan prinsip yang seharusnya direalisasikan, terutama bagi disabilitas sensorik defisiensi penglihatan warna.

Hambatan yang dialami bagi penyandang defisiensi penglihatan warna, terutama buta warna parsial yang hanya tidak bisa melihat gradasi tertentu saja atau lemah dalam beberapa warna menjadi penghalang dalam memperoleh pekerjaan. Adanya syarat bagi penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna dalam proses rekrutmen telah menunjukkan bahwa adanya diskriminasi yang seharusnya dapat diatasi oleh instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja. Menilik data yang dilansir dari *Colour Blind Awareness*, setidaknya terdapat 300 juta orang di seluruh dunia mengidap disabilitas defisiensi penglihatan warna (buta warna parsial). Dengan melihat data tersebut sudah semestinya dihadirkan prosedur dan mekanisme rekrutmen tanpa diskriminasi bagi para penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna.²⁶

The World Report on Disability (2011) mengungkapkan bahwa permasalahan pengangguran di kalangan penyandang disabilitas menyebabkan mereka tersingkir secara sosial dan kurang terlibat secara ekonomi. Implikasi yang diakibatkan ini berawal dari pengalaman tidak menyenangkan mereka dalam mendapatkan pekerjaan.²⁷ Berbagai negara yang memiliki jumlah penyandang disabilitas, tentunya memiliki permasalahan yang serupa seperti yang dialami oleh negara Indonesia. Namun beberapa negara, seperti Malaysia menjadi salah satu negara yang memiliki solusi dalam menyikapi permasalahan mengenai kesenjangan dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Hal ini lantaran pada tahun 2008 pemerintahan Malaysia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 685 tentang Penyandang Disabilitas untuk mendorong serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas terutama kesempatan dan keterampilan kerja.²⁸

Dalam memperoleh pekerjaan, mekanisme dan prosedur rekrutmen di negara Malaysia telah memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas yaitu dengan

²⁶ Aaqila Dhiyaanisafa, dkk. Identifikasi Warna pada Objek Citra Diigital Secara Real Time Menggunakan Oengolahan Model Warna HSC, *Jurnal Teknik Informatika dan Elektro (JURITE)*, Vol 4 No 1 (2022, hlm. 68

²⁷ World Health Organization, *World Report on Disability 2011*, WHO Library Cataloguing (diakses pada tanggal 03 September 2023, Pukul 15.00 WIB) <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>

²⁸ Alias Abd Aziz, dkk, Determinants of Quality of Life Person with Disabilities in Malaysia, *e-Bangi: Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 30, Issue 3, hlm. 179

menerapkan prinsip tanggung jawab sosial dan pemerintahan negara Malaysia telah memberikan pelatihan vokasi serta akademik bagi para penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja. Selain itu Malaysia juga menerapkan aturan bahwa setidaknya 1% dari peluang kerja di sektor publik akan dialokasikan untuk masyarakat penyandang disabilitas.²⁹ Jaminan lain yang diberikan kepada penyandang disabilitas oleh Kementerian Sosial Kesejahteraan Malaysia yaitu telah dengan konsisten memberikan tunjangan insentif sebesar Rp. 900.000,- kepada mereka yang berpenghasilan. Kesejahteraan lainnya yang diberikan pemerintahan Malaysia juga dengan memberikan pemotongan pajak kendaraan, sewa rumah dan lainnya untuk para penyandang disabilitas.³⁰ Artinya jaminan yang diberikan negara kepada warga negara Malaysia dapat dikatakan telah mendapatkan perlindungan yang ideal bagi para penyandang disabilitas.

Urgensi memberikan kesempatan penghidupan yang layak berupa pekerjaan bagi para penyandang disabilitas perlu mendapatkan perhatian lebih dari negara, seperti halnya penyandang disabilitas defisiensi warna, dimana defisiensi penglihatan warna merupakan suatu spektrum kondisi yang ditandai dengan gangguan dalam membedakan warna dan umumnya lebih sering dialami oleh laki-laki dibandingkan Perempuan. Perlunya standarisasi tes penglihatan warna dalam dunia kerja seharusnya dibarengi dengan fasilitas-fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan bagi penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna. Seperti defisiensi penglihatan warna akibat *anomalous trichromacy* yaitu dimana gangguan penglihatan warna ini disebabkan oleh faktor keturunan atau kerusakan pada mata setelah dewasa. Dengan demikian, adanya proses rekrutmen yang membatasi adanya prasyarat bagi penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna tidak relevan dengan pekerjaan yang digelutinya, karena pembatasan terhadap penyandang defisiensi penglihatan warna dilakukan untuk pekerjaan seperti di pabrik cat, konveksi, ataupun pengawas lalu lintas. Sedangkan instansi pemerintah dan perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja yang notabeneanya bekerja kantoran tanpa terlibat dengan berbagai warna, semestinya menghilangkan syarat atau pengecualian bagi penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna dalam memperoleh pekerjaan.

Diskriminasi yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas harus konsisten dengan mengikuti prinsip dari CRPD dan ILO, dimana konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaannya menyatakan bahwa hak-hak penyandang disabilitas dalam kerja wajib menyoroti hak atas peluang untuk menjalani kehidupan dengan bekerja yang secara bebas dipilih atau diterima di dalam pasar kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan aksesibel bagi para penyandang disabilitas. Dalam tujuan yang telah dicanangkan oleh CRPD bahwa *Convention is to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity*. Makna yang terkandung dalam konvensi internasional bagi para penyandang disabilitas

²⁹ M Rezaul Islam, Hak Penyandang Disabilitas dan Pengucilan Sosial di Malaysia, *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Kemanusiaan* Volume 5 No. 5 Februari 2014, hlm. 171-177

³⁰ Melissa Ng Lee, dkk, Employment of People with Disabilities in Malaysia: Drivers and Inhibitors, *International Journal of Special Education*, Volume 26 No. 1 2011, hlm. 114

sejatinya untuk tetap melindungi dan memberikan aksesibilitas dan kesetaraan peluang bagi para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan amanat konstitusi.

D. KESIMPULAN

Pertama, penjaminan peluang bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak konstitusional yang telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak-hak hukum bagi penyandang disabilitas yang telah dijamin dalam Perundang-Undangan di Indonesia pun seakan diabaikan manakala melihat persyaratan rekrutmen yang cenderung sulit dipenuhi oleh penyandang disabilitas dengan defisiensi penglihatan warna. Permasalahan diskriminasi yang kerap kali dialami penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di BUMN maupun Instansi Pemerintahan menjadi persoalan tersendiri bagi negara Indonesia, karena belum mampu mengimplementasikan secara komprehensif jaminan kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas.

Kedua, pengembangan konsep rekrutmen tenaga kerja bagi penyandang disabilitas defisiensi penglihatan warna menjadi kunci utama dalam perumusan kebijakan yang ideal di setiap tempat kerja, baik pada instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta lainnya untuk memastikan bahwa proses rekrutmen telah sesuai dengan prinsip-prinsip yang dicanangkan dalam CRPD. Hambatan yang dialami bagi penyandang defisiensi penglihatan warna dalam proses rekrutmen telah menunjukkan adanya diskriminasi yang seharusnya mampu diatasi instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja. Diatas itu semua, diskriminasi yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas harus konsisten dengan mengikuti prinsip dalam CRPD dan ILO agar makna yang terkandung dalam konvensi internasional bagi para penyandang disabilitas mampu melindungi dan memberikan aksesibilitas dan kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak.

REFERENSI

- A Trimaya, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, *Jurnal Legislasi Indonesia Volume 13 No. 4, 2016*.
- Aaqila Dhiyaanisafa, dkk. Identifikasi Warna pada Objek Citra Diigital Secara Real Time Menggunakan Oengolahan Model Warna HSC, *Jurnal Teknik Informatika dan Elektro (JURITE)*, Vol 4 No 1 (2022).
- Ali Sodikin, Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, *Jurnal Legislasi Indonesia Volume 18 No. 1, 2021*.

- Alia Harumdani Wijaya dkk, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Manusia, *Jurnal Konstitusi*, Volume 17 No. 1, Maret, 2020.
- Alias Abd Aziz, dkk, Determinants of Quality of Life Person with Disabilities in Malaysia, *e-Bangi: Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 30, Issue 3.
- Article 33 United Nation Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol.
- Dessler, G. (2013). Human resource management. In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences* (13th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Fajri Nursyamsi Dkk, (2015), Kerangka Hukum Disabilitas Di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK).
- Geminastiti Purinami, Nurliana Cipta, Nandang Mulayana, Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja, *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Volume 1 No. 3 Desember 2018.
- Hilmi Ardani Nasution; Marwandianto, "Memilih Dan Dipilih, Hak Politik Penyandang Disabilitas Dalam Kontestasi Pemilihan Umum: Studi Daerah Istimewah Yogyakarta," *Jurnal HAM* 10, no. 3 (2019).
- International Labour Organization, 2022, *Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia: Saran dan Rekomendasi Kebijakan*, Jakarta: ILO Publications.
- Jimly Asshiddiqie, *Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara*, (Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta, 19 Mei 2010).
- Kejaksanaan Agung Republik Indonesia, Pengumuman Nomor : Peng-01/C/Cp.2/11/2019 tentang Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksanaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2019.
- Kementerian Ketenagakerjaan, 2023, *Buku Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 6*, Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
- Lihat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Diterima dan Diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 Melalui Resolusi 217 A (III). Diakses melalui [https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf)
- Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang *Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)* dan lihat juga dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang *Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights (Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik)*, LN RI Tahun 2005 Nomor 119.

- M Rezaul Islam, Hak Penyandang Disabilitas dan Pengucilan Sosial di Malaysia, *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Kemanusiaan Volume 5 No. 5 Februari 2014*.
- Melissa Ng Lee, dkk, Employment of People with Disabilities in Malaysia: Drivers and Inhibitors, *Internastional Journal of Special Education*, Volume 26 No. 1 2011.
- Moh. Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Risnawati Utami, "Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia", (Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Centere for Human Rights, 2012)
- Satiasti Putri, Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sri Mamudji, *et al.*, 2005, *Metode Penelitian dan Penelitian Hukum*, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hikum Universitas Indonesia.
- United Nations Human Rights, *Konvensi Hak Penyandang Disabilitas, Sesi Keenam Puluh Satu Majelis Umum Berdasarkan Resolusi A/RES/61/106, 12 Desember 2006, diakses melalui <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>*
- World Health Organization, World Report on Disability 2011, WHO Library Cataloguing (diakses pada tanggal 03 September 2023, Pukul 15.00 WIB) <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>