

IMPLEMENTASI KONVENSI HAK-HAK PENYANDANG DISABILITAS TERKAIT AKSESIBILITAS PEKERJAAN DI KOTA PALU

Oleh: Kaisha Adana Kennedi

Pembimbing: Tuah Kalti Takwa

Jurusan Hubungan Internasional

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293 Telp/Fax.
0761-63277

ABSTRACT

The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) is one of the international conventions that regulates the rights of persons with disabilities and has been adopted by ratifying countries. Indonesia, as one of the ratifying countries, has established national regulations through Law No. 8/2016 related to Persons with Disabilities. As a concrete step of implementation, local governments such as Palu City passed Local Regulation No. 10 of 2023 to affirm the commitment of local governments in ensuring the fulfilment of the rights of persons with disabilities, especially related to employment accessibility. This research analyses the implementation of UNCRPD in the initial policy of Palu City through the regulation during 2023-2024.

This research analyzes how the implementation of UNCRPD in the initial policy of Palu City through the Local Regulation during 2023-2024. The analysis was conducted using a qualitative method by collecting primary data through interviews with relevant parties and secondary data through literature and document studies. This research uses constructivism perspective and Martha Finnemore and Kathryn Sikkink's norm internalization theory.

The result of this research shows that the implementation of UNCRPD in Palu City has shown a progressive first step, but has not been fully achieved substantively. Thus, a more systemic and participatory approach is needed to encourage the effective implementation of the local regulation.

Keywords: UNCRPD, Persons with Disabilities, Employment Accessibility

PENDAHULUAN

Seseorang dengan kondisi disabilitas, atau yang dikenal sebagai penyandang disabilitas, kerap dipandang oleh masyarakat sebagai kelompok yang memiliki ketidakmampuan untuk bekerja secara optimal. Asumsi ini disebabkan oleh stigma bahwa penyandang disabilitas merupakan orang yang selalu memerlukan bantuan. Kondisi tersebut mengakibatkan terhambatnya pemenuhan kebutuhan para penyandang disabilitas.¹ Secara global, diperkirakan 1,3 miliar orang atau 16% dari total populasi dunia merupakan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah komitmen untuk menjamin para penyandang disabilitas dapat menjalani kehidupan secara setara dan inklusif.²

Dalam upaya menjamin hak-hak tersebut, *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD) atau Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas menjadi pedoman internasional yang mengatur bagaimana pemerintah wajib memenuhi hak-hak kelompok disabilitas seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan yang memadai, transportasi publik, komunikasi serta informasi, permukiman, dan keamanan umum.³ Upaya ini juga memerlukan peran masyarakat dengan meningkatkan inklusivitas dan mendukung partisipasi

aktif dari penyandang disabilitas.⁴ Pada Tanggal 13 Desember 2006 melalui konsensus di Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) UNCRPD telah diadopsi, serta pada 30 Maret 2007 dibuka untuk penandatanganan dan diberlakukan sejak 3 Mei 2008 secara resmi. Pada tahun 2023, sejumlah 186 negara telah meratifikasi UNCRPD. Konvensi ini merupakan perundingan pertama mengenai traktat hak asasi manusia (HAM) yang melibatkan pemangku kepentingan, termasuk individu-individu penyandang disabilitas, masyarakat sipil, serta representasi lembaga HAM dari berbagai wilayah di dunia.⁵

Salah satu langkah penting adalah implementasi UNCRPD melalui undang-undang nasional yang relevan. Negara perlu menghapuskan undang-undang diskriminatif yang menghambat hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan perumahan layak, serta meningkatkan penelitian dan pengumpulan data untuk memantau, mengevaluasi, dan memperkuat pembangunan kota yang lebih mudah diakses dan inklusif.⁶ Dalam Pasal 27 Ayat (1) dan (2) UNCRPD, disebutkan bahwa negara yang meratifikasi konvensi ini wajib melindungi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mudah diakses bagi penyandang disabilitas. Negara-negara tersebut juga diharuskan untuk mengakui hak penyandang disabilitas secara setara dengan masyarakat lainnya, termasuk hak untuk memilih dan

¹ A. H. Widjaja, W. Wijayanti, & R. Yulistyaputri, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197–223. <https://doi.org/10.31078/jk1719>.

² World Health Organisation, *Disability*, diakses pada 28 Maret 2024. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=An%20estimated%201.3%20billion%20people,earlier%20than%20those%20without%20disabilities>.

³ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, December 13, 2006, Treaty no. 44910, *United Nations Treaty Series* 2515: 3–35. <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%202515/v2515.pdf>.

⁴ N. C. Apsari & S. T. Raharjo, "Orang Dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan* 24, no. 3 (2021): 159–169, <http://dx.doi.org/10.22435/hsr.v24i3.3069>.

⁵ *Convention on The Rights of Persons with Disabilities*.

⁶ J. Maliszewska-Nienartowicz, "Accessibility for Persons With Disabilities as An Important Element Of Economic And Social Development: The European Union Case," *Economic and Social Development Journal* 22, no. Special Issue 1 (2020): 1084–99, <https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxxiiiy2020ispecial1p1084-1099.html>.

mendapatkan pekerjaan secara independen.⁷

Komitmen Indonesia ditunjukkan melalui penandatanganan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) pada 30 Maret 2007.⁸ Komitmen tersebut ditindaklanjuti oleh Indonesia melalui pengesahan UNCRPD dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.⁹ Jaminan hak kelompok disabilitas yang sebelumnya tertuang pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 telah dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur lebih lanjut terkait hak penyandang disabilitas.¹⁰ Meskipun telah diundangkan, implementasi undang-undang untuk mendukung penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala.¹¹ Pelaksanaan kebijakan dalam aksesibilitas dan pemenuhan hak-hak disabilitas dinilai masih kurang optimal, terlihat dari rendahnya pemahaman masyarakat dan pemangku kepentingan, serta minimnya dukungan terhadap aksesibilitas psikis dan fisik di ruang

publik.¹² Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mengimplementasikan UNCRPD dengan memperhatikan indikator yang disepakati secara lintas budaya, serta mengembangkan strategi yang relevan untuk mewujudkan prinsip-prinsip UNCRPD dalam kebijakan dan praktik di daerah.¹³

UNCRPD telah menetapkan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, termasuk akses terhadap lapangan pekerjaan yang setara, akomodasi yang layak, dan perlindungan dari diskriminasi.¹⁴ Sebagai negara yang telah meratifikasi UNCRPD, Indonesia berkewajiban untuk menerapkan ketentuan tersebut di seluruh wilayah Indonesia. Dalam konteks nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas merupakan dasar hukum yang mengatur pemenuhan hak-hak disabilitas,¹⁵ dengan merujuk pada ketentuan dalam UNCRPD. Undang-undang ini secara spesifik mengatur hak pekerjaan yang dijabarkan pada bagian ketujuh pasal 11.

Meskipun telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, kebijakan UNCRPD di tingkat daerah seperti di Kota Palu menghadapi tantangan besar, terutama dalam aspek aksesibilitas pekerjaan. Bencana alam pada 2018 di Kota Palu memperparah tantangan aksesibilitas pekerjaan. Selanjutnya, regulasi daerah terkait penyandang disabilitas telah dibentuk oleh pemerintah Kota Palu melalui Peraturan Daerah

⁷ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, art. 27.

⁸ R. K. Dewi, et. al., Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas, *The SMERU Research Institute*, 2020, https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf.

⁹ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

¹⁰ H. M. Fadila & H. Abdul., "Implementasi Layanan Peradilan bagi Penyandang Disabilitas Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto," *Sakina: Journal of Family Studies* 6, no. 2 (2022), <http://repository.uin-malang.ac.id/12699/>.

¹¹ A. A. C. Situmorang & W. Kusuma, "Convention on The Rights of Persons with Disabilities: Efforts to Fulfill Human Rights for Access to Workers with Disabilities," *Uti Possidetis: Journal of International Law* 4, no. 2 (2023): 165–199, <https://doi.org/10.22437/up.v4i2.23674>.

¹² A. N. Huda, "Studi Disabilitas dan Masyarakat Inklusif: Dari Teori ke Praktik (Studi Kasus Progresivitas Kebijakan dan Implementasinya di Indonesia)," *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner* 3 no. 2 (2018): 245–266, <https://doi.org/10.14421/jkii.v3i2.1207>.

¹³ H. Vandenbussche et al., "The Concept of Quality of Life as Framework for Implementing the UNCRPD," *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 16, no. 3 (2019): 180–190, <https://doi.org/10.1111/jppi.12279>.

¹⁴ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, art. 27.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

(Perda) Nomor 10 Tahun 2023, yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk ketenagakerjaan, dalam Pasal 23.¹⁶ Berdasarkan Pasal 130 Perda ini, peraturan pelaksanaan harus ditetapkan paling lambat dua tahun sejak diundangkan, menjadikan periode penelitian ini berada pada tahap awal implementasi kebijakan.¹⁷

Kota Palu telah menghadapi berbagai hambatan dalam menyediakan aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Kondisi ini memperkuat urgensi untuk melakukan kajian terkait bagaimana kebijakan awal implementasi UNCRPD diterapkan dalam konteks daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Palu dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan tersebut pada tahap awal implementasi.¹⁸

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan menggunakan berbagai sumber dengan dua macam data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara yang berasal dari pihak-pihak terkait, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda); Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja; Dinas Sosial; PT Midi Utama Tbk. (Alfamidi); dan Forum Madamba Rara sekaligus Penyandang Disabilitas. Wawancara yang dilakukan bersifat semi-struktural, penulis akan menggunakan panduan wawancara yang fleksibel untuk memungkinkan responden

memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai implementasi kebijakan aksesibilitas pekerjaan

Kemudian, data sekunder dihasilkan melalui dokumen ataupun laporan terkait kebijakan, data pustaka sebagai sumbernya dengan memanfaatkan buku, jurnal, dokumen, dan artikel yang relevan dengan penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Internalisasi Norma menjelaskan bagaimana norma internasional dapat diadopsi dan diterapkan dalam kebijakan nasional dan daerah melalui tiga tahapan utama, yaitu pengenalan norma (*norm emergence*), penyebaran norma (*norm cascade*), dan internalisasi norma (*norm internalization*).¹⁹

Teori internalisasi norma yang dikembangkan oleh Martha Finnemore dan Kathryn Sikkink menjelaskan bagaimana norma internasional dapat menjadi bagian dari sistem hukum dan praktik sosial di tingkat nasional maupun lokal. Proses ini terdiri dari tiga tahap utama. Pertama, *norm emergence*, ketika norma baru diperkenalkan oleh aktor yang disebut *norm entrepreneurs*, yakni individu atau kelompok yang memiliki komitmen ideologis dan menggunakan strategi persuasi untuk mendorong perubahan. Kedua, *norm cascade*, yaitu fase ketika norma mulai diadopsi secara luas oleh negara-negara melalui proses imitasi dan tekanan internasional. Terakhir, *norm internalization*, yaitu ketika norma tersebut telah diterima secara luas, menjadi bagian

dari hukum dan praktik yang stabil, serta tidak lagi diperdebatkan secara fundamental dalam masyarakat.

¹⁶ Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 130.

¹⁸ J. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta, 2010.

¹⁹ Martha Finnemore and Kathryn Sikkink, "International Norm Dynamics and Political Change," *International Organization* 52, no. 4 (1998): 895, <https://doi.org/10.1162/002081898550789>.

Dalam konteks Kota Palu, norma aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas menunjukkan dinamika yang sesuai dengan teori ini. Pada tahap awal, norma ini diperkenalkan melalui UNCRPD oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dan diadopsi oleh Indonesia ke dalam regulasi nasional. Penyebaran norma tampak dalam adopsi kebijakan daerah seperti Perda No. 10 Tahun 2023, yang mencerminkan tahap *norm cascade*. Namun, proses menuju *norm internalization* masih berlangsung, mengingat tantangan implementatif seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya regulasi turunan, dan rendahnya kesadaran pemangku kepentingan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun norma telah masuk dalam ranah hukum formal, ia belum sepenuhnya menjadi praktik sosial yang mapan dan membutuhkan upaya berkelanjutan untuk dapat diinternalisasi secara utuh.

HASIL DAN DISKUSI

Ratifikasi UNCRPD oleh Indonesia melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 menjadi dasar bagi perubahan kebijakan yang lebih inklusif.²⁰ Sebagai tindak lanjut, pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menggantikan Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.²¹ Perubahan ini mencerminkan pergeseran pendekatan dari *charity-based* ke *rights-based approach*, yang mengakui penyandang disabilitas sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki hak yang sama dalam segala aspek kehidupan.²²

Dalam sektor ketenagakerjaan, Pasal 27 UNCRPD menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja dalam kondisi yang setara dan bebas dari diskriminasi.²³ Prinsip ini

kemudian diadopsi dalam UU No. 8 Tahun 2016, yang mengamanatkan kebijakan afirmatif bagi tenaga kerja disabilitas di sektor publik maupun swasta. Dalam kebijakan ini, pemerintah mewajibkan instansi pemerintah untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas minimal 2% dari total pegawai, sedangkan sektor swasta diwajibkan memberikan kuota sebesar 1%.²⁴

Sebagai langkah konkret dalam mengadaptasi prinsip-prinsip UNCRPD, Pemerintah Kota Palu mengesahkan Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Peraturan ini menegaskan komitmen pemerintah daerah dalam memastikan aksesibilitas dan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas, sejalan dengan kebijakan afirmatif yang diamanatkan oleh pemerintah pusat.²⁵

Lahirnya Peraturan Daerah (Perda) Kota Palu No. 10 Tahun 2023 mencerminkan komitmen Pemerintah Kota Palu dalam meningkatkan aksesibilitas dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Hingga tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas di Kota Palu tercatat sebanyak 1.420 orang yang tersebar di delapan kecamatan.²⁶ Jumlah ini menunjukkan kehadiran signifikan kelompok disabilitas yang memerlukan perlindungan hukum yang komprehensif dan implementatif, terutama dalam menjamin hak atas pekerjaan.

Dorongan utama lahirnya perda ini berasal dari dinamika yang tergambar dalam forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Inklusi yang diadakan setiap tahun. Dalam forum tersebut, kebutuhan kelompok disabilitas

²⁰ *Ibid.*

²¹ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

²² Dewi, *op. cit.*, hal. 9

²³ CRPD, Article 27.

²⁴ International Labour Organization, *Disability Employment Guide* (Geneva: ILO, 2018).

²⁵ Peraturan Daerah Kota Palu No. 10 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

²⁶ *Handbook Madamba Rara*, hal. 5.

secara konsisten mendominasi usulan dibanding kelompok rentan lainnya. Hal ini menjadi indikator kuat akan kebutuhan regulasi khusus yang mampu mengakomodasi berbagai aspirasi tersebut.²⁷

Dalam penyusunannya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palu merujuk pada sejumlah regulasi nasional dan internasional, termasuk Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Presiden tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM), dan ratifikasi UNCPRD melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011. Kesadaran bahwa inklusi tidak hanya sebatas pemberian bantuan sosial, tetapi juga mencakup aspek kemandirian, pelatihan, dan pelibatan dalam proses perencanaan menjadi prinsip utama dalam pembentukan perda ini.²⁸

Kehadiran perda ini juga menjadi langkah strategis untuk mengharmonisasikan kebijakan daerah dengan prinsip-prinsip internasional, khususnya yang diatur dalam UNCPRD. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya menjawab kebutuhan daerah, tetapi juga mencerminkan keseriusan daerah dalam memenuhi komitmen global terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas.²⁹

Kehadiran perda ini juga menjadi langkah strategis untuk mengharmonisasikan kebijakan daerah dengan prinsip-prinsip internasional, khususnya yang diatur dalam UNCPRD. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya menjawab kebutuhan lokal, tetapi juga mencerminkan keseriusan daerah dalam memenuhi komitmen global

terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas.³⁰

Kesesuaian dengan prinsip UNCPRD juga ditunjukkan melalui pendekatan *bottom-up*, yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai aktor dalam pembangunan. Salah satu contohnya adalah pelibatan kelompok ini sebagai admin Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD), yang memungkinkan mereka menginput kebutuhan langsung ke dalam sistem perencanaan nasional.³¹

Sebagai langkah awal implementasi, Pemerintah Kota Palu telah melaksanakan berbagai kegiatan sosialisasi yang melibatkan sektor swasta dan instansi pemerintah. berbagai kegiatan sosialisasi yang melibatkan sektor swasta dan instansi telah dilakukan sejak disahkannya Perda. Pada 9 Mei 2023 Dinkopumnaker telah melakukan sosialisasi pekerja penyandang disabilitas yang melibatkan asosiasi pengusaha, serikat buruh, serta perwakilan perusahaan di Kota Palu. Tidak hanya itu, sosialisasi ke perusahaan swasta secara langsung juga telah dilakukan dengan melibatkan 5 perusahaan.³²

Pemerintah Kota Palu membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan sebagai perantara pencari kerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja. Namun, pelaksanaannya masih terbatas karena kurangnya mekanisme koordinasi dan teknis yang jelas dari pemerintah pusat. Kemudian, persentase pegawai penyandang disabilitas di instansi pemerintah pada tahun 2023 hanya mencapai 8 orang dari total 6.194 pegawai (0,13%).³³ Pada tahun 2024, telah dibuka formasi khusus untuk penyandang

²⁷ Wahyuni, Kepada Bidang (Kabid) Perencanaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palu, 17 Desember 2024.

²⁸ Wahyuni, Kabid Perencanaan Bappeda Kota Palu, 17 Desember 2024.

²⁹ Lihat Bappeda Kota Palu, *Handbook Madamba Rara*), hal. 9.

³⁰ Lihat Bappeda Kota Palu, *Handbook Madamba Rara*), hal. 9.

³¹ Wahyuni, Kabid Perencanaan Bappeda Kota Palu, 17 Desember 2024.

³² Laporan Pemerintah Kota Palu, *Catatan Sosialisasi terkait Pemenuhan Akomodasi yang Layak Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas untuk Instansi Pemerintah dan Swasta*, 2023.

³³ Laporan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Palu, 2023.

disabilitas dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).³⁴ Disisi lain, hanya satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mencatatkan ketersediaan akomodasi dan satu sektor swasta yang menyediakan sistem dukungan kerja.³⁵

Sebagai bentuk kelanjutan, Pemerintah Kota Palu telah merencanakan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas pada tahun 2025. Pelatihan ini akan difokuskan pada bidang tata boga bagi 16 orang penyandang disabilitas, yang akan dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) mitra binaan Dinkopumnaker Kota Palu. Selain itu, terdapat pula usulan dari komunitas terkait pelatihan tata rias sebagai bagian dari pemberdayaan ekonomi disabilitas yang berorientasi pada kebutuhan spesifik kelompok tersebut.³⁶

Selain data dari pemetaan formal, terdapat praktik baik yang muncul dari sektor swasta. Salah satu contoh konkret partisipasi implementasi kebijakan ini datang dari Alfamidi Cabang Palu. Alfamidi telah menunjukkan komitmen kuat untuk merekrut minimal 1% penyandang disabilitas dari total jumlah karyawan. Dengan total karyawan aktif sebanyak 2.135 orang, perusahaan telah memenuhi lebih dari target dengan merekrut 23 orang penyandang disabilitas.³⁷

Lebih dari sekadar memenuhi kuota, Alfamidi juga berupaya membangun lingkungan kerja yang inklusif melalui kebijakan internal. Perusahaan menyediakan pelatihan oleh *trainer* khusus, rompi dan kartu komunikasi untuk mempermudah interaksi, serta fasilitas

seperti parkir khusus disabilitas. Dalam proses rekrutmen, tim perekrut juga dibekali pelatihan komunikasi adaptif sesuai jenis disabilitas pelamar, sebagai upaya konkret menciptakan ekosistem kerja yang inklusif.³⁸

Sebagai tindak lanjut dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas, Pemerintah Kota Palu menyusun *roadmap* pembangunan akomodasi kerja yang layak melalui pelaporan Aksi 7 Tahun 2023. Selain inisiatif dari sektor swasta, peran komunitas juga menjadi bagian tak terpisahkan dari implementasi Perda ini. Peran tersebut dilakukan melalui program pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas yang dijalankan bersama komunitas Madamba Rara. Salah satu program unggulannya adalah pengembangan UMKM disabilitas. Sepanjang tahun 2023 tercatat sebanyak 61 usulan UMKM dari kelompok disabilitas, terdiri atas 23 usaha kuliner, 10 usaha pijat, 8 usaha menjahit, 8 usaha *laundry*, dan 12 usaha lainnya.³⁹ Data ini menunjukkan potensi dan keragaman sektor produktif yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas di Kota Palu.

Roadmap ini memuat perencanaan tahunan untuk tahun 2024 yang terbagi ke dalam tiga periode pelaksanaan, yakni Januari hingga April, Mei hingga Agustus, serta September hingga November. Dalam masing-masing periode tersebut, kegiatan yang dirancang meliputi koordinasi dan dukungan anggaran, distribusi alat bantu dan modifikasi ruang kerja, serta pelaksanaan asesmen untuk memperkuat keberlanjutan praktik inklusi kerja.⁴⁰

Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) diadopsi dan diinternalisasi dalam sistem kebijakan

³⁴ Moh. Fadly, Kabid Penempatan dan Pelatihan Kerja Dinkopumnaker Kota Palu, 29 November 2024.

³⁵ Laporan Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu, 2023.

³⁶ Moh. Fadly, Kabid Penempatan dan Pelatihan Kerja Dinkopumnaker Kota Palu, 29 November 2024.

³⁷ Heribertus Padu Seta, People Development Manager PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Cabang Palu, 02 Januari 2025.

³⁸ Heribertus Padu Seta, People Development Manager PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Cabang Palu, 02 Januari 2025.

³⁹ *Handbook Madamba Rara*, hal. 10

⁴⁰ Pemerintah Kota Palu, *Format Pelaporan Aksi 7 Periode B12 Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*, 2023.

suatu negara atau daerah melalui tiga tahapan: kemunculan norma (*norm emergence*), penyebaran norma (*norm cascade*), dan internalisasi norma (*norm internalization*). Dalam hal ini, norma aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan norma internasional yang mengalami proses translasional hingga menjadi kebijakan konkret di Kota Palu.

Tahap 1: Kemunculan Norma (*Norm Emergence*)

Tahap awal kemunculan norma inklusi disabilitas ditandai oleh peran aktif *norm entrepreneurs* seperti PBB yang memperkenalkan UNCRPD sebagai tonggak pendekatan berbasis hak, menggeser paradigma belas kasihan menjadi pengakuan hak yang wajib dipenuhi negara. Indonesia merespons dengan meratifikasi UNCRPD melalui UU No. 19 Tahun 2011 dan memperkuatnya lewat UU No. 8 Tahun 2016 yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlindungan dari diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Di tingkat daerah, seperti Kota Palu, norma ini mulai diadopsi melalui Perda No. 10 Tahun 2023, yang lahir tidak hanya karena kewajiban hukum, tetapi juga dorongan empati dan kesadaran akan ketidakadilan yang ada. Aktor di tingkat daerah seperti Bappeda, Forum Madamba Rara, dan Sikola Mombine memainkan peran penting dalam mendorong perubahan normatif ini secara ideologis dan partisipatif, mencerminkan karakteristik tahap *norm emergence* menurut Finnemore dan Sikkink.

Tahap 2: Penyebaran Norma (*Norm Cascade*)

Tahap ini menunjukkan meningkatnya penerimaan norma inklusi disabilitas oleh aktor negara dan institusi, didorong oleh pertimbangan legitimasi dan tekanan sosial, ketika norma internasional seperti UNCRPD mulai terlembagakan dalam kebijakan publik, termasuk melalui Perda No. 10 Tahun 2023 di Kota Palu yang mengatur hak penyandang disabilitas, khususnya akses terhadap pekerjaan.

Pembentukan forum seperti Madamba Rara serta pelaksanaan program seperti ULD, sosialisasi kuota inklusif, pelatihan, dan keterlibatan sektor swasta seperti Alfamidi menunjukkan proses institusionalisasi yang berjalan. Namun, penerapan norma ini masih menghadapi tantangan berupa kurangnya pemahaman pemangku kepentingan, belum optimalnya aturan turunan, serta minimnya fasilitas pendukung, sehingga pemenuhan hak penyandang disabilitas masih kerap bersifat simbolis dan belum merata secara substantif.

Tahap 3: Internalisasi Norma (*Norm Internalization*)

Tahap akhir internalisasi norma ditandai dengan penerimaan yang stabil dalam praktik hukum, sosial, dan budaya birokrasi, namun di Kota Palu proses ini masih dalam tahap awal. Meskipun Perda No. 10 Tahun 2023 menjadi landasan hukum yang kuat, implementasinya belum konsisten, ditandai dengan rendahnya penerapan kuota inklusi oleh perusahaan dan minimnya akomodasi kerja yang layak. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa keterlibatan penyandang disabilitas di sektor pemerintahan baru mencapai 0,13%, jauh di bawah kuota minimal 2%. Internalisasi norma memerlukan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, masyarakat sipil, dan organisasi disabilitas serta proses jangka panjang yang berkelanjutan. Melalui pendekatan teori internalisasi norma, dapat dilihat bahwa pelaksanaan UNCRPD di Palu mencerminkan dinamika bertahap dari kemunculan, penyebaran, hingga proses menuju internalisasi, yang meskipun belum sepenuhnya tercapai, menunjukkan komitmen dan arah kebijakan daerah yang semakin inklusif.

Dalam rangka mengukur pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, Kementerian Sosial Republik Indonesia melalui program Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) mengacu pada kerangka indikator HAM yang dikembangkan

Komisi HAM PBB. Pendekatan ini diklasifikasikan dalam tiga kategori: indikator struktural (komitmen kebijakan), indikator proses (upaya implementasi), dan indikator hasil (dampak nyata). Kerangka ini sejalan dengan Pasal 27 Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD), yang menegaskan hak atas pekerjaan yang layak dan inklusif tanpa diskriminasi.⁴¹

Tabel 1.1

Refleksi Kesesuaian Implementasi
Kebijakan Peraturan Daerah Kota Palu
Nomor 10 Tahun 2023 dengan Indikator
Pasal 27 UNCRPD

Kategori Evaluasi	Indikator Pasal 27 UNCRPD	Implementasi Perda No. 10 Tahun 2023
Struktural (Kebijakan dan Regulasi)	1. Adanya kebijakan nasional dan daerah yang menjamin akses tenaga kerja bagi penyandang disabilitas.	Terdapat Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 sebagai dasar nasional yang dijabarkan lebih lanjut melalui Perda Kota Palu No. 10 Tahun 2023
	2. Regulasi tentang akomodasi yang layak dan aksesibilitas di lingkungan kerja;	Beberapa ketentuan Perda, seperti Pasal 23, sudah memuat pengaturan mengenai akomodasi yang layak di dunia kerja, meski belum seluruh aspek teknis diatur secara rinci.

⁴¹ Kementerian Sosial Republik Indonesia, *Pedoman Operasional ATENSI Penyandang Disabilitas 2020*.

	3. Mekanisme pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dalam inklusi tenaga kerja disabilitas.	Belum tersedia mekanisme pengawasan kepatuhan perusahaan secara khusus. Namun, telah diamanatkan melalui Pasal 23.
Proses (Pelaksanaan dan Evaluasi)	1. Sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang inklusif.	Telah diterapkan di beberapa perusahaan, seperti Alfamidi, yang membuka rekrutmen untuk penyandang disabilitas.
	2. Program pelatihan dan pendampingan tenaga kerja disabilitas di sektor publik dan swasta;	Sudah dilakukan dan ada rencana kedepannya baik di tingkat pemerintah daerah maupun sektor swasta.
	3. Pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran hak tenaga kerja disabilitas;	Belum ada mekanisme pengawasan dan sanksi formal. Hal ini menjadi tantangan besar dalam menjamin kepatuhan sektor swasta secara menyeluruh

	4. Keterbukaan serikat pekerja terhadap penyandang disabilitas.	Penyandang disabilitas telah mulai diikutsertakan, termasuk dalam rekrutmen CPNS dan di perusahaan terbuka. Namun, belum ada pendekatan kolektif dari serikat pekerja.
Hasil (Dampak Implementasi)	1. Peningkatan jumlah tenaga kerja disabilitas di sektor publik dan swasta;	Dinkopumna Kota Palu mencatat adanya peningkatan jumlah penyandang disabilitas yang direkrut, walaupun belum dalam jumlah besar.
	2. Data menunjukkan kesetaraan upah dan kesempatan promosi bagi penyandang disabilitas;	Belum tersedia data kuantitatif mengenai kesetaraan upah dan promosi kerja.
	3. Persepsi positif tenaga kerja disabilitas terhadap akses kerja dan akomodasi.	Sebagian besar penyandang disabilitas menyatakan terbantu dengan adanya Perda, terutama dalam hal legalitas dan

		legitimasi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.
--	--	---

Sumber: Diolah oleh penulis dari dokumen Kemensos RI dengan hasil wawancara dan dokumen Perda Kota Palu No. 10 Tahun 2023

Berdasarkan analisis terhadap indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi UNCRPD di Kota Palu telah menunjukkan langkah awal yang progresif, terutama dalam aspek regulatif dan kelembagaan. Namun, tantangan masih besar pada aspek teknis pelaksanaan dan integrasi lintas sektor. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan Pasal 27 UNCRPD belum sepenuhnya tercapai secara substantif.

SIMPULAN

Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) menjadi fondasi utama dalam mendorong pemenuhan hak penyandang disabilitas secara global, termasuk hak atas pekerjaan yang inklusif dan bebas diskriminasi. Indonesia telah merespons konvensi ini dengan meratifikasi UNCRPD melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011, yang kemudian diimplementasikan lebih lanjut melalui Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam konteks desentralisasi, pelaksanaan prinsip-prinsip UNCRPD sangat bergantung pada inisiatif pemerintah daerah. Kota Palu menjadi salah satu daerah yang telah merumuskan kebijakan melalui Perda No. 10 Tahun 2023, sebagai bentuk konkret komitmen terhadap inklusi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Perda No. 10 Tahun 2023 telah menggeser pendekatan terhadap penyandang disabilitas dari pendekatan karitatif menuju paradigma berbasis hak. Kehadiran forum komunitas seperti

Madamba Rara dan pelibatan penyandang disabilitas dalam perencanaan pembangunan mencerminkan awal dari proses internalisasi norma yang diatur dalam Pasal 27 UNCRPD. Namun, penerapan norma ini di Kota Palu masih menghadapi tantangan implementatif, termasuk keterbatasan kapasitas kelembagaan, belum optimalnya alokasi anggaran, lemahnya pengawasan terhadap sektor swasta, serta minimnya data yang dapat dijadikan dasar evaluasi kebijakan secara menyeluruh.

Dengan demikian, meskipun telah terdapat kemajuan normatif dan kelembagaan, pelaksanaan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Palu belum sepenuhnya substantif. Diperlukan penguatan sinergi antarinstansi, peningkatan kapasitas lembaga pelaksana, keterlibatan aktif sektor swasta, serta penyediaan data yang akurat untuk mendukung evaluasi dan pengambilan kebijakan. Keberhasilan implementasi prinsip UNCRPD secara utuh menuntut pendekatan yang sistemik, partisipatif, dan berorientasi pada hasil, agar penyandang disabilitas tidak hanya diakui haknya secara hukum, tetapi juga dapat merasakan manfaat nyata dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, N. C., dan S.T. Raharjo. "Orang Dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia." *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan* 24, no. 3 (2021). 159–169.
<http://dx.doi.org/10.22435/hsr.v24i3.3069>.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palu. *Handbook Madamba Rara*. Palu: Pemerintah Kota Palu, 2023.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palu. *Laporan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palu*. 2023.
- Badan Pusat Statistik. *Kota Palu dalam Angka* 2024. Nomor Publikasi 72710.2308. Palu: BPS, 2024.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, December 13, 2006, Treaty no. 44910, *United Nations Treaty Series* 2515: 3–35.
<https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%202515/v2515.pdf>.
- Dewi, R. K., R. P. Pramana, dan H. Sadaly. (2020). *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas*. Jakarta: The SMERU Research Institute, 2020.
https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf.
- Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. *Laporan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu*. 2023.
- Disdukcapil Palu. *Laporan Harian Pelayanan Dokumen Kependudukan & Pencatatan Sipil Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kota Palu*. Diakses pada 15 Juli 2024.
<https://dukcapil.palukota.go.id/home/info-grafis/>.
- Fadila, H. M., dan Abdul, H. "Implementasi Layanan Peradilan bagi Penyandang Disabilitas Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto." *Sakina: Journal of Family Studies* 6, no. 2 (2022). <http://repository.uin-malang.ac.id/12699/>.
- Fadly, Moh. Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja, Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. Wawancara, 29 November 2024.

- Finnemore, Martha, and Kathryn Sikkink. "International Norm Dynamics and Political Change." *International Organization* 52, no. 4 (1998): 887–917.
<https://doi.org/10.1162/002081898550789>.
- Huda, A. N. "Studi Disabilitas dan Masyarakat Inklusif: Dari Teori ke Praktik (Studi Kasus Progresivitas Kebijakan dan Implementasinya di Indonesia)." *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner* 3, no. 2 (2021): 245–266.
<https://doi.org/10.14421/jkii.v3i2.1207>.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5251. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Lembaran Negara RI Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5871. Sekretariat Negara. Jakarta.
- International Labour Organization. *Disability Employment Guide*. Geneva: ILO, 2018.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Pedoman Operasional ATENSI Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Kementerian Sosial, 2020.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. Accessibility for Persons with Disabilities as an Important Element of Economic and Social Development: The European Union Case.
<https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxxiiy2020ispecial1p1084-1099.html>.
- Pemerintah Kota Palu. *Catatan Sosialisasi Terkait Pemenuhan Akomodasi yang Layak bagi Pekerja Penyandang Disabilitas untuk Instansi Pemerintah dan Swasta*. 2023.
- Pemerintah Kota Palu. *Format Pelaporan Aksi 7 Periode B12 Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*. 2023.
- Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- Raco, J. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta, 2010.
- Seta, Heribertus Padu. People Development Manager PT Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) Cabang Palu. Wawancara oleh penulis, 02 Januari 2025.
- Situmorang, A. A. C., & W. Kusuma. "Convention on The Rights of Persons with Disabilities: Efforts to Fulfill Human Rights for Access to Workers with Disabilities." *Uti Possidetis: Journal of International Law* 4 no. 2 (2023), 165–199.
<https://doi.org/10.22437/up.v4i2.23674>.
- Vandenbussche, H., Claes, C., Schalock, R. L., De Maeyer, & S. Vandeveld. "The Concept of Quality of Life as Framework for Implementing the UNCRPD". *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 16, no. 3 (2019): 180–190.
<https://doi.org/10.1111/jppi.12279>.

Wahyuni. Kepala Bidang Perencanaan
Badan Perencanaan Pembangunan
Daerah Kota Palu. Wawancara oleh
penulis, 17 Desember 2024.

Widjaja, A. H., W. Wijayanti, dan R.
Yulistyaputri. “Perlindungan Hak
Penyandang Disabilitas dalam
Memperoleh Pekerjaan dan
Penghidupan yang Layak bagi
Kemanusiaan.” *Jurnal Konstitusi*
17, no. 1 (2020): 197–223.
<https://doi.org/10.31078/jk1719>.

World Health Organisation. *Disability*.
Diakses pada 28 Maret 2024.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=An%20estimated%201.3%20billion%20people,earlier%20than%20those%20without%20disabilities>.