

MEWUJUDKAN BIROKRASI INKLUSIF MELALUI PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA

Dilya Qory Nailuvar¹⁾, Khalisha Rami Yamsri²⁾, Raden Roro Naura Aisyah Putri³⁾
^{1) 2) 3)}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia,
 Gedung M, Jl. Prof. DR. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Correspondence

Email: dilya.qory@ui.ac.id,

No. Telp:

khalisha.rami@ui.ac.id, raden.roro23@ui.ac.id

Submitted: 17 Mei 2024

Accepted: 23 Mei 2024

Published: 24 Mei 2024

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur ragam pemenuhan kesamaan kesempatan penyandang disabilitas dalam bingkai penyelenggaraan negara. Dalam kaitannya dengan birokrasi inklusif, pemerintah berupaya untuk memberikan kesempatan yang sama bagi pendaftar penyandang disabilitas pada proses rekrutmen CASN. Dalam penelitian ini, kami akan menganalisis pemenuhan hak atas pekerjaan pada penyandang disabilitas di Indonesia, implementasi inklusivitas rekrutmen ASN, faktor-faktor, serta tantangan yang menyertai, perencanaan kepegawaian ASN penyandang disabilitas, dan upaya mewujudkan birokrasi inklusif di Indonesia. Hasil temuan ini, menunjukkan adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum dapat mewujudkan birokrasi inklusif meskipun telah memberikan kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas untuk bisa berkecimpung di dunia kerja, terutama menjadi ASN karena undang-undang yang ada belum diimplementasikan dengan baik dan hanya menjadi sebatas peraturan formalitas saja.

Kata Kunci: Birokrasi Inklusif; Inklusivitas; Penyandang Disabilitas; Rekrutmen CASN

ABSTRACT

The Indonesian government has passed Law No. 8/2016 on Persons with Disabilities which regulates the fulfillment of equal opportunities for persons with disabilities in the framework of state administration. In relation to inclusive bureaucracy, the government seeks to provide equal opportunities for applicants with disabilities in the CASN recruitment process. In this study, we will analyze the fulfillment of the right to work for persons with disabilities in Indonesia, the implementation of inclusiveness in ASN recruitment, factors, and challenges that accompany it, ASN staffing planning for persons with disabilities, and efforts to realize an inclusive bureaucracy in Indonesia. The results of these findings show that Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities has not been able to realize an inclusive bureaucracy even though it has provided employment opportunities for persons with disabilities to be able to work in the world of work, especially to become ASN because the existing laws have not been implemented properly and have only become limited to formality regulations.

Keyword: CASN Recruitment; Disabilities; Inclusive Bureaucracy; Inclusivity

Pendahuluan

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Perjanjian Internasional Hak Asasi Manusia menyepakati bahwa setiap individu berhak dan memiliki kebebasan atas dirinya tanpa pengecualian apapun. Sifat-sifat Hak Asasi Manusia (HAM)—universal, tidak terpisah, dan interdependen—juga berlaku bagi penyandang disabilitas. Kementerian Sosial mengartikan penyandang disabilitas sebagai individu dengan keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensori dalam jangka waktu lama yang menghambat keberfungsian sosial dengan warga negara lain (Pedoman ATENSI Penyandang Disabilitas, 2020). Kondisi tersebut dipertegas dengan pernyataan bahwa kelompok disabilitas merupakan kelompok yang rentan terhadap diskriminasi, seperti ketidakpercayaan publik, stigma sebagai *charity-based group*, hingga keterbatasan kesempatan kerja. Interaksi antara penyandang disabilitas dengan paradigma dan sikap lingkungan yang menghambat partisipasi mereka dalam masyarakat merupakan konsep yang terus berkembang (OHCHR, 2006).

World Health Organization (2023) memperkirakan 1,3 miliar orang—atau 16% dari populasi global—merupakan penyandang disabilitas. Sementara itu, Susenas 2020 mencatat 10,38% populasi nasional merupakan penyandang disabilitas (BPS, 2020) yang menjadikan Indonesia sebagai negara dengan prevalensi disabilitas tertinggi di Asia Tenggara (Lingkar Sosial, 2024). Angka ini seharusnya cukup bagi pemerintah Indonesia untuk mendorong integrasi pengarusutamaan partisipasi, aksesibilitas, dan jaminan atas penghormatan, perlindungan, serta pemenuhan Hak Asasi Manusia (*human rights-based*) bagi kelompok disabilitas, terlebih dalam konteks hak atas pekerjaan. Menanggapi urgensi ini, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur ragam pemenuhan kesamaan kesempatan penyandang disabilitas dalam penyelenggaraan negara. Selain itu, pengaturan ini ditujukan untuk mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang berkualitas, adil, sejahtera, dan bermartabat, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Sayangnya, realisasi atas pengaturan tersebut belum sepenuhnya berorientasi pada model sosial disabilitas, melainkan pada model medis yang menekankan identifikasi kondisi fisik kelompok tersebut (Dahlan dan Anggoro, 2021). Akibatnya, klaim afirmatif yang menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas untuk meningkatkan taraf hidup dengan bekerja terhambat secara signifikan. Artikel yang ditulis Dahlan dan Anggoro (2021) dipertegas oleh Siregar dkk. (2021) yang menyatakan kelompok usia produktif (25–59 Tahun) merupakan kelompok usia penyandang disabilitas dengan proporsi terbesar, yakni 54,25% dengan rata-rata angka partisipasi kerja hanya 44,5% dibandingkan kelompok bukan penyandang disabilitas dengan partisipasi kerja sebesar 70% (Siregar dkk., 2021).

Gambar 1. Tabel Karakteristik Pekerjaan Penyandang Disabilitas (dalam persen)

Disability Type	Visual Disability	Hearing Disability	Walking Disability	Finger/Hand Disability	Communication Disability	Other Disability	Any Disability
Formal	31.97	20.95	26.17	27.66	22.90	22.91	30.49
Agriculture, hunting, forestry, and fishing	47.15	59.26	50.87	52.56	55.62	57.41	47.90
Mining and quarrying	0.63	0.53	0.27	0.33	0.67	0.52	0.59
Manufacturing	9.30	9.65	9.19	8.45	10.64	8.58	9.68
Electricity, gas, and water supply	0.64	0.63	0.74	0.55	1.19	0.97	0.68
Construction	3.60	2.86	2.00	2.26	2.75	2.44	3.47
Wholesale and retail trade, and hotels and restaurants	21.54	16.32	24.11	22.67	16.46	19.10	21.83
Transport, storage, and communication	2.97	2.34	1.93	2.35	3.27	2.42	2.92
Financing, insurance, real estate, and business services	1.75	1.21	1.22	1.10	0.83	0.64	1.53
Community, social, and personal services	12.42	7.22	9.66	9.73	8.57	7.93	11.41

Sumber: Data olahan Siregar dkk. (2021)

Berdasarkan laporan tersebut, kelompok penyandang disabilitas cenderung bekerja pada sektor informal, seperti pertanian dan perkebunan. Padahal, menurut BPS (2024), pekerja dalam sektor tersebut memiliki rata-rata upah bulanan terendah di Indonesia, yakni sekitar Rp2,39 juta per bulan. Artinya, penghasilan yang mereka peroleh berada di bawah upah minimum provinsi dan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan harian. Oleh sebab itu, kelompok penyandang disabilitas memiliki kaitan erat dengan kemiskinan. Melihat kondisi aktual ini, sudah seharusnya pemerintah Indonesia memberikan intervensi yang lebih optimal.

Dalam konteks rekrutmen ASN, pemerintah berupaya memberikan kesempatan yang sama bagi pendaftar penyandang disabilitas. Di tahun 2024, total kuota rekrutmen resmi CASN adalah sebanyak 2,3 juta posisi (Kemenpan RB, 2024). Upaya peningkatan inklusivitas birokrasi tercermin melalui penyediaan kuota paling sedikit 2% dari keseluruhan formasi ASN bagi penyandang disabilitas. Akan tetapi, mekanisme pengisian formasi tersebut masih memerlukan analisis lebih lanjut guna melihat perkembangan implementasinya. Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pemenuhan hak atas pekerjaan pada penyandang disabilitas di Indonesia; (2) implementasi inklusivitas rekrutmen ASN, faktor, serta tantangan yang menyertai; dan (3) upaya perencanaan rekrutmen CASN penyandang disabilitas dalam mewujudkan birokrasi inklusif di Indonesia.



Tinjauan Teoritis Disabilitas

Menurut WHO, disabilitas merupakan bagian dari pengalaman manusia yang muncul dari interaksi antara kondisi kesehatan, seperti demensia, kebutaan, atau cedera sumsum tulang belakang dengan berbagai faktor lingkungan dan pribadi. Faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, identitas gender, orientasi seksual, agama, ras, entitas dan situasi ekonomi mempengaruhi pengalaman hidup dan kebutuhan kesehatan penyandang disabilitas. WHO menggunakan istilah disabilitas sebagai “payung” untuk gangguan, keterbatasan aktivitas atau pembatasan partisipasi dalam mencakup berbagai situasi dan kesulitan yang mungkin dihadapi seseorang dalam kehidupan sehari-hari. *Different Ability* atau *Different Ability People* adalah akronim dari difabel. Istilah tersebut menggambarkan seseorang yang memiliki kelainan fisik, berbeda dengan disabilitas, yang menjadi sebuah pendekatan untuk mendapatkan istilah yang netral—tidak diskriminatif dan stigmasi. WHO kemudian mengklasifikasikan penyandang disabilitas dalam tiga kategori, antara lain:

1. *Impairment*. Kondisi fisik, psikologis, atau psikis yang tidak normal. Hal ini menyebabkan kelemahan atau disfungsi pada tubuh, seperti kebutaan, tuli, kelumpuhan, amputasi anggota tubuh, gangguan mental, dan penglihatan abnormal.
2. *Disability*. Ketidakmampuan melakukan aktivitas normal manusia akibat *impairment*, seperti tidak bisa mandi, makan, minum, naik tangga, atau pergi ke toilet sendiri tanpa bantuan orang lain.
3. *Handicap*. Ketidakmampuan menjalankan peran sosial-ekonomi sebagai akibat dari *impairment* atau *disability*. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal, seperti terisolasi dari lingkungan sosial atau stigma budaya yang menganggap penyandang disabilitas sebagai orang yang harus dikasihani atau bergantung pada orang lain (*charity-based*).

Sederhananya, *impairment* merujuk pada kondisi tidak normal fisik atau mental, *disability* merujuk pada keterbatasan melakukan aktivitas, dan *handicap* merujuk pada keterbatasan menjalankan peran sosial-ekonomi.

Sementara itu, model biopsikososial disabilitas menyatakan disabilitas merupakan kombinasi antara kondisi kesehatan individu dan lingkungan sekitarnya (Petasis, A. 2019). Model ini mengacu pada konsep disabilitas sosial dan medis, tetapi tetap menganggap konsep tersebut tidak memadai jika digunakan secara independen. Biopsikososial memandang peluang seorang penyandang disabilitas untuk bekerja dan berpartisipasi penuh dalam kegiatan sosial dipengaruhi oleh kondisi kesehatan dan pengobatannya, tingkat pendidikan, keterampilan dan pelatihan, serta faktor kontekstual, seperti masyarakat, infrastruktur, dan tempat kerja. Dengan kata lain, disabilitas terjadi ketika faktor-faktor tersebut tidak berfungsi atau tidak bekerja dengan optimal. Model ini merupakan perluasan dari model sosial dan model medis, dengan menggabungkan faktor-faktor internal (kondisi kesehatan) dan eksternal (masyarakat) yang saling mempengaruhi kondisi penyandang disabilitas. Pendekatan ini menyediakan kerangka kerja yang lebih komprehensif dalam memahami dan menangani disabilitas, dengan mempertimbangkan aspek biologis, psikologis, dan sosial secara holistik. Dengan menerapkan model biopsikososial, upaya-upaya untuk mendukung penyandang disabilitas dapat dilakukan melalui penyediaan perawatan medis, bantuan personal, serta modifikasi lingkungan sosial dan infrastruktur guna meningkatkan partisipasi dan integrasi penyandang disabilitas dalam masyarakat, terutama dalam pekerjaan.

Birokrasi Inklusif

Konsep birokrasi inklusif merupakan aspek penting dalam tata kelola modern, bertujuan untuk memastikan bahwa institusi publik secara efektif mewakili dan melayani populasi yang beragam. Teori dan perspektif dari para ahli menyoroti pentingnya birokrasi

representatif, proses partisipatif dan deliberatif, transparansi, akuntabilitas, serta tata kelola kolaboratif dalam mencapai inklusivitas. Teori birokrasi representatif berpendapat bahwa birokrasi yang mencerminkan komposisi demografis masyarakat akan mengarah pada kebijakan yang lebih inklusif dan representasi yang lebih baik bagi kelompok yang beragam. Hal ini dapat dicapai melalui representasi simbolis, representasi aktif atas kepentingan kelompok oleh birokrat, peningkatan persepsi legitimasi, dan memastikan akses yang setara terhadap kekuasaan (Ricucci, N. M., & Van Ryzin, G. G. 2017 & 2018).

Menurut Krislov, S. (1974), untuk meningkatkan inklusivitas, para ahli merekomendasikan peningkatan keragaman demografis dan representasi dalam birokrasi. Selain itu, proses partisipatif dan deliberatif yang memberikan suara bagi kelompok yang kurang terwakili serta mekanisme transparansi dan akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa birokrat responsif terhadap publik. Tata kelola kolaboratif yang melibatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat sipil juga menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan inklusivitas. Selanjutnya, mengatasi diskriminasi sistemik dan meningkatkan kesadaran sosial tentang isu-isu inklusivitas merupakan komponen vital untuk mencapai birokrasi yang inklusif. Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan program kesadaran yang mempromosikan pemahaman dan apresiasi terhadap keragaman perspektif, budaya dan latar belakang seseorang.

Secara keseluruhan, mencapai birokrasi yang inklusif membutuhkan pendekatan multi-aspek yang menggabungkan birokrasi representatif, proses partisipatif dan deliberatif, transparansi, akuntabilitas, tata kelola kolaboratif, serta mengatasi diskriminasi sistemik dan meningkatkan kesadaran sosial. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, institusi publik dapat melayani populasi yang beragam dengan lebih baik dan mempromosikan masyarakat yang lebih inklusif dan adil.

Metode Penelitian

Esai singkat ini merupakan bentuk kajian literatur yang disusun melalui telaah mendalam dari penelitian-penelitian terdahulu dengan menganalisis data sekunder yang bersumber dari: 1) artikel ilmiah yang diakses secara daring; 2) buku elektronik; 3) publikasi, kajian, laporan, dan produk hukum dalam situs resmi pemerintah, maupun kementerian/lembaga nasional dan internasional; serta 4) berita media massa dengan isu representatif, yakni kesempatan dan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas di Indonesia. Meskipun kajian dengan topik serupa telah banyak dilakukan, penulisan esai singkat ini berusaha untuk memberikan perspektif tambahan terhadap konsep birokrasi inklusif melalui peningkatan kesempatan kerja dalam perekrutan ASN penyandang disabilitas di Indonesia.

Hasil Dan Pembahasan

Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja

Pemerintah Indonesia dalam menyelenggarakan negara dan melayani masyarakat pada semua aspek harus disertai dengan pemenuhan kesamaan hak, kesempatan, perlindungan, dan penghormatan bagi para penyandang disabilitas. Pemenuhan hak ini telah dibahas pada Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas demi mewujudkan keadilan, kesejahteraan lahir batin, kehidupan yang berkualitas, dan bermartabat bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Selain itu, pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat melindungi mereka dari hal-hal yang tidak diinginkan yang menyinggung tindakan diskriminatif dan pelanggaran hak asasi manusia seperti penelantaran, eksploitasi, dan pelecehan. Maka, dengan terciptanya Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, tertulis bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang dapat dilindungi dan dipenuhi oleh pemerintah, salah satunya yaitu hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi.

Pada pemenuhan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun swasta tanpa mendapatkan diskriminasi. Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan BUMN memiliki kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 2% dari jumlah pegawainya, sedangkan perusahaan swasta setidaknya 1%. Dengan ini, dalam melakukan pekerjaannya, penyandang disabilitas juga memiliki hak memperoleh upah setara dengan tenaga kerja lain yang memiliki tanggung jawab dan pekerjaan sama, hak memiliki kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir, hak memiliki pekerjaan sendiri, dan beberapa hak lain. Selain pemerintah harus bisa memenuhi kesetaraan hak yang didapat penyandang disabilitas, pemerintah wajib menjamin penyandang disabilitas dapat diperlakukan adil dan terhindar dari diskriminasi dalam melaksanakan proses rekrutmen dan penerimaan, menjalani pelatihan kerja yang inklusif dan mudah diakses, mendapatkan penempatan kerja, dan pengembangan karir.

Dilansir dari Kementerian Koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, per 2023, angka penyandang disabilitas di Indonesia menyentuh 22,97 juta jiwa atau setara dengan 8,5% dari keseluruhan penduduk di Indonesia. Namun, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per 2022 dengan jumlah kurang lebih 17 juta penyandang disabilitas di usia produktif, hanya sekitar 7,6 juta orang yang bekerja. Hal ini menunjukkan meskipun jumlah penyandang disabilitas di usia produktif cukup besar, masih terdapat ketimpangan karena sebagian dari mereka belum bekerja. Mayoritas para penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi dalam dunia kerja. Sampai saat ini, masih ditemukan beberapa instansi saat membuka lowongan pekerjaan disertai dengan persyaratan sehat jasmani dan rohani (Pakpahan, 2023). Hal ini dialami oleh Putri Winda Aulia sebagai penyandang disabilitas yang memiliki penyakit *osteogenesis imperfecta*. Semenjak menamatkan pendidikannya 2016 silam, Ia terus mendapatkan penolakan saat melamar kerja akibat terlalu banyak lowongan pekerjaan yang mensyaratkan sehat jasmani. Putri baru mendapatkan pekerjaan pada April 2019 di salah satu bank swasta di Jakarta. Namun, Putri tak luput dari perlakuan diskriminasi oleh orang sekitar akibat Ia menggunakan kursi roda.

Dari salah satu kisah tersebut, peraturan dan undang-undang yang ada seolah-olah hanya tercipta sebagai formalitas belaka karena tidak dapat melindungi hak kerja para penyandang disabilitas. Pemerintah perlu mempertegas khususnya pada tiap instansi untuk bisa memenuhi 2% dari jumlah pegawai yang ada untuk para penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan. Selain itu, baik di instansi pemerintah maupun swasta, harus memperhatikan pemenuhan hak penyandang disabilitas terpenuhi dari segala aspek sesuai yang tertuang pada Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 agar penyandang disabilitas juga bisa merasakan kesetaraan di dunia kerja.

Faktor-Faktor Penyebab Sedikitnya Jumlah Pegawai ASN Penyandang Disabilitas

Dalam pemenuhan hak kesetaraan yang diberikan untuk penyandang disabilitas, pemerintah semenjak tahun 2014 telah memberi kesempatan bagi para penyandang disabilitas untuk bisa menjadi PNS. Pada tahun 2017, setiap lembaga kementerian telah wajib membuka formasi khusus bagi penyandang disabilitas pada proses rekrutmennya. Pendaftar CPNS penyandang disabilitas dari tahun 2017-2019 terus meningkat, dimana menunjukkan bahwa para penyandang disabilitas memiliki motivasi tinggi untuk berkecimpung di dunia kerja terutama menjadi ASN. Namun, masih ditemukan beberapa masalah dalam proses rekrutmen yang menyebabkan angka ASN penyandang disabilitas yang diterima masih sedikit.

Gambar 2. Tabel Rekrutmen dan Seleksi CPNS Penyandang Disabilitas Tahun 2017-2019

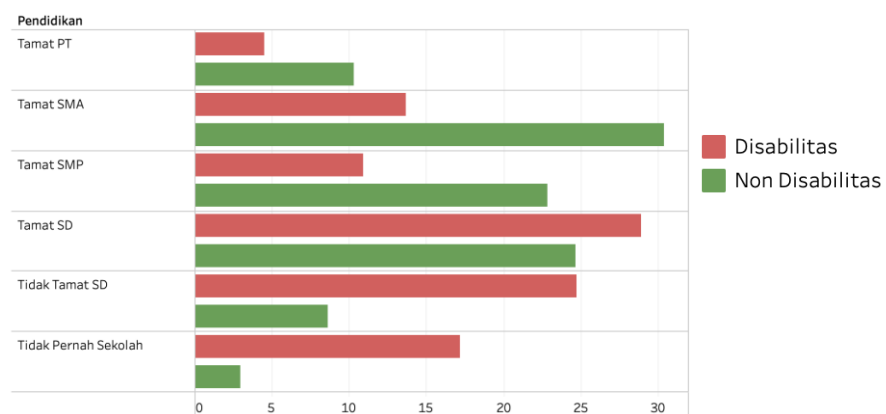
Year	Number of Agencies	Total Formation	Disability Formation	Stages of Selection			CPNS
				Pass Administration	Pass the SKD	Pass the SKB	
2017	45	-	175	384	-	-	84
2018	558	200545	2121	2259	2102	1808	1808
2019	521	150315	2580	1315	837	802	802

Sumber: Data olahan Budiman dan Jannah (2022).

Salah satu contoh yang bermasalah yaitu, masih terdapat syarat pekerjaan yang tidak dapat mengakomodasi seluruh jenis disabilitas, serta penyandang disabilitas harus mampu melihat, mendengar, berbicara dengan baik, mampu menganalisis, mengetik, berdiskusi, dan menyampaikan pemikiran, serta mampu berjalan dengan atau tanpa menggunakan kursi roda. Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) menilai bahwa hal ini tidak mungkin dapat dipenuhi bagi beberapa kelompok disabilitas. Selain itu, menurut Ketua Umum PPDI, Gufroni Sakaril pada 2021, menyampaikan bahwa kesenjangan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas diakibatkan oleh tiga faktor, antara lain kesenjangan keterampilan, tingkat pendidikan, dan sikap diskriminatif yang didapatkan penyandang disabilitas.

Berdasarkan data Statistik Pendidikan 2022 oleh Badan Pusat Statistik yang dilansir dari Kompas Data, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pendidikan antara penyandang disabilitas dengan non disabilitas. Mayoritas penyandang disabilitas hanya lulus atau tamat dari tingkat sekolah dasar (SD). Bahkan, angka penyandang disabilitas yang tidak tamat SD dan tidak pernah sekolah lebih tinggi dibandingkan yang tamat pada tingkat Perguruan Tinggi. Rendahnya akses pendidikan yang diperoleh penyandang disabilitas ini ternyata berdampak langsung pada kesempatan kerja yang diperoleh, dimana penyandang disabilitas sulit untuk berkecimpung pada sektor formal. Contohnya saja sesuai yang tertuai pada situs BKD DKI, dalam ketentuan mendaftar CPNS/PNS di Pemprov DKI Jakarta pendaftar dengan disabilitas diharuskan telah tamat menempuh pendidikan jenjang Diploma III, Diploma IV, dan Strata 1 dari perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri. Merujuk pada data, hal ini hanya memungkinkan sebagian kecil penyandang disabilitas bisa mendaftar menjadi CPNS.

Gambar 3. Data Statistik Pendidikan 2022



Sumber: Kompas Data dilansir dari Badan Pusat Statistik

Selain tingkat pendidikan yang rendah, dalam proses rekrutmen CPNS khusus bagi penyandang disabilitas, masih terdapat beberapa hal yang cukup memberatkan bagi para penyandang disabilitas sehingga terlihat diskriminatif. Pertama, terdapat syarat untuk para pendaftar penyandang disabilitas membuat video dengan ketentuan menampilkan seluruh

badan termasuk bagian tubuh yang mengalami disabilitas. Selain itu, di dalam video tersebut harus menunjukkan aktivitas sehari-hari yang dilakukan sesuai jabatan yang dilamar. Pembuatan video ini tidak berlaku bagi semua pendaftar karena hanya ditujukan untuk pendaftar penyandang disabilitas. Kedua, terdapat syarat lain yang hanya ditujukan untuk para penyandang disabilitas, yaitu mereka yang diharapkan mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (*tech-savvy*) dalam menunjang pekerjaan nantinya. Kedua syarat tersebut secara tidak langsung menunjukkan sikap diskriminasi pada para pendaftar penyandang disabilitas karena tidak diterapkan untuk seluruh pendaftar. Ketiga, dalam pemenuhan kebutuhan aksesibilitas dan akomodasi pendaftar penyandang disabilitas masih kurang diperhatikan. Pada saat setelah mengisi formulir pendaftaran, tidak ada pertanyaan spesifik lanjutan mengenai disabilitas yang dialami pendaftar untuk pemenuhan kebutuhan selanjutnya seperti kebutuhan kursi roda, kruk, atau kebutuhan disabilitas lainnya.

Faktor-faktor tersebut lah yang menjadi alasan utama jumlah ASN penyandang disabilitas di Indonesia masih minim. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pemerintah dengan memastikan pemenuhan hak dan kebutuhan penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen dan seleksi ASN. Pemerintah juga perlu mempertimbangkan syarat dan ketentuan yang sekiranya memberatkan pendaftar penyandang disabilitas dan tidak menimbulkan diskriminasi sehingga angka penyandang disabilitas yang berkontribusi menjadi ASN maksimal sesuai dengan kuota yang tersedia.

Tantangan Kepegawaian CASN Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas memiliki hak yang setara untuk berpartisipasi dalam dunia kerja dan mengembangkan karir. Namun, dalam prakteknya masih banyak tantangan yang dihadapi oleh pegawai penyandang disabilitas. Berbagai penelitian dan sumber informasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan utama yang perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan dan inklusi bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja pemerintahan, antara lain:

1. Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel

Dalam artikel “Disability Situation Analysis : *Challenges and Barriers for People with Disability in Indonesia*” oleh TNPK2, sekitar 15% populasi dunia, termasuk 9% atau 23,3 juta orang di Indonesia mengalami disabilitas. Mereka umumnya berisiko tinggi menghadapi keterbatasan akses terhadap pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, dan kemiskinan. Meskipun negara berkembang terus berupaya menciptakan lingkungan yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam memastikan akses yang setara terhadap layanan dasar, pasar tenaga kerja, dan partisipasi penuh dalam masyarakat. Upaya bersama pemerintah, swasta, dan masyarakat diperlukan untuk meningkatkan kesempatan dan menghilangkan hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas, sesuai amanat Undang-Undang No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas.

2. Penyesuaian Metode Kerja

Penelitian oleh Friani, A., et al. 2018, mengungkapkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia menghadapi tantangan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai. Faktor utama yang menyebabkan rendahnya tingkat pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah desain pekerjaan di perusahaan yang belum memadai dan tingkat pendidikan yang masih rendah. Banyak perusahaan belum memiliki sistem kerja yang dirancang khusus untuk mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas, dan anggapan bahwa lulusan sekolah luar biasa tidak setara dengan lulusan reguler menyulitkan mereka untuk mendapatkan kesempatan bekerja. Diperlukan penyesuaian sistem pendidikan agar dapat mempersiapkan penyandang disabilitas untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Di sisi lain, pemerintah

juga perlu memberikan dukungan yang memadai agar perusahaan dapat mengembangkan sistem kerja yang sesuai untuk mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia.

3. Isu Diskriminasi dan Stigma

Berdasarkan informasi tambahan dari artikel Tempo.co dan detik.com, terdapat isu diskriminasi dan stigma yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen maupun selama bekerja di Indonesia. Artikel Tempo.co yang berjudul “5 Pelanggaran Terkait Dugaan Diskriminasi Kepada Dua CPNS Difabel”, mencatat adanya beberapa kasus yakni penolakan dalam proses rekrutmen, perlakuan yang berbeda selama seleksi, hingga penolakan untuk memberikan akomodasi yang wajar. Hal ini menunjukkan masih adanya perlakuan tidak adil dan diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja.

Selain itu, artikel detik.com yang berjudul “Selain drg Romi, Ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI”, juga menyoroti adanya stigma dan persepsi negatif dari rekan kerja maupun atasan terhadap kemampuan penyandang disabilitas. Persepsi umum yang masih melekat adalah bahwa penyandang disabilitas dianggap kurang mampu bekerja secara produktif dan efisien. Stigma ini kemudian membuat perusahaan atau organisasi enggan untuk merekrut dan memberikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Isu diskriminasi dan stigma ini menjadi tantangan besar yang harus dihadapi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Diperlukan upaya lebih lanjut untuk menghapus stereotip negatif, meningkatkan kesadaran, serta mendorong perusahaan dan organisasi untuk memberikan kesempatan yang adil bagi penyandang disabilitas.

4. Koordinasi dan Kebijakan Pemerintah

Artikel dari The Conversation dengan judul “*Six problems that exclude disabled people in Indonesia from public life*”, menyatakan terdapat isu koordinasi dan implementasi kebijakan pemerintah yang masih kurang memadai terkait kesetaraan dan keterbukaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi seperti Undang-Undang Penyandang Disabilitas, namun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Artikel tersebut mengidentifikasi enam permasalahan utama, yaitu: 1) kurangnya koordinasi lintas sektor terkait isu disabilitas, 2) minimnya data dan informasi yang akurat mengenai penyandang disabilitas, 3) infrastruktur publik yang belum aksesibel, 4) stigma dan diskriminasi dalam rekrutmen dan pekerjaan, 5) pendidikan yang belum inklusif, dan 6) sistem jaminan sosial yang belum memadai. Diperlukan upaya yang lebih kuat dari pemerintah pusat dan daerah, serta koordinasi dengan sektor swasta dan masyarakat untuk mengimplementasikan kebijakan dan mewujudkan kesetaraan bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

Upaya Perencanaan Rekrutmen CASN Penyandang Disabilitas dalam Mewujudkan Birokrasi Inklusif di Indonesia

Proses rekrutmen CASN penyandang disabilitas yang selama ini diupayakan oleh pemerintah dianggap masih sebatas pembukaan formasi dan kuota sebesar 2% (Michael dkk., 2020). Padahal, tolok ukur inklusivitas kepegawaian juga perlu dilengkapi dengan perencanaan langkah konkrit dalam menjamin ketersediaan dukungan dan kelayakan akomodasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan efektivitas kinerja, kesesuaian keahlian dengan kontribusi, serta pengelolaan pola dan jenjang karier mereka di masa depan.

Mengacu pada badan pemerintah di Australia yakni New South Wales (NSW), ada beberapa tahapan yang dapat menjadi referensi untuk meningkatkan upaya perencanaan

rekrutmen CASN dalam rangka menciptakan birokrasi yang inklusif bagi penyandang disabilitas, di antaranya:

1. Menggunakan bahasa yang inklusif dalam *job advertisements* yang tidak mendiskriminasi dan membedakan penyandang disabilitas dengan menggunakan kata-kata yang netral.
2. Memberikan informasi lebih lanjut mengenai bagaimana pendaftar dapat mengajukan permintaan penyesuaian selama proses rekrutmen dan seleksi
3. Perbarui deskripsi peran dengan fokus pada tugas dan standar yang relevan dan menghindari penggunaan deskripsi yang mengandung hambatan.
4. Personalisasi beban kerja bagi dengan akomodasi yang berkesinambungan, seperti peralatan khusus, penyesuaian jadwal, dan modifikasi tugas.
5. Membuat proses penilaian yang inklusif
6. Melakukan monitoring dan evaluasi secara efektif dan berkelanjutan serta menyediakan pengembangan dari hasil evaluasi untuk mencapai lingkungan kerja yang inklusif

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam mewujudkan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi penyandang disabilitas di Indonesia dalam ranah pekerjaan, pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan adanya undang-undang ini, diharapkan penyandang disabilitas dapat berkontribusi untuk berkecimpung pada sektor kerja formal terutama menjadi ASN. Namun, sayangnya ternyata mayoritas penyandang disabilitas cenderung bekerja pada sektor informal, seperti pertanian, perkebunan dan sektor perniagaan. Pada konteks ASN, meskipun sudah banyak penyandang disabilitas yang tertarik dan mencoba daftar menjadi CASN, namun jumlah penerimaannya masih terbilang sedikit dibandingkan dengan jumlah pendaftarannya. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi CASN. Permasalahan-permasalahan yang dialami yaitu, para penyandang disabilitas sering kali belum mendapatkan penyediaan fasilitas yang aksesibel, sistem dan metode kerja belum sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas, tingkat pendidikan penyandang disabilitas masih rendah dan hal ini tidak sesuai dengan persyaratan mendaftar kerja dengan ketentuan minimal lulusan perguruan tinggi, serta penyandang disabilitas masih sering mendapatkan sikap diskriminatif.

Saran dari kelompok kami, dalam mewujudkan birokrasi yang inklusif, pemerintah dapat melakukan beberapa hal, antara lain yaitu, selama melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi CASN, pemerintah maupun instansi dapat melibatkan organisasi difabel atau Komisi Nasional Disabilitas untuk memastikan aksesibilitas dan akomodasi yang sesuai serta memfasilitasi konsultasi dan diskusi dari berbagai kalangan disabilitas. Instansi dalam membuat persyaratan dan ketentuan pendaftar penyandang disabilitas dapat menghilangkan persyaratan yang terlihat diskriminatif, seperti pembuatan video seluruh badan karena jika hanya ingin menunjukkan apakah pendaftar benar-benar mengalami disabilitas dapat menggunakan alternatif surat keterangan disabilitas dari rumah sakit. Selain itu, setiap instansi harus bisa membangun budaya organisasi yang inklusif agar penyandang disabilitas tidak mengalami diskriminasi selama bekerja, terlepas dari perbedaan penampilan mereka. Jika lingkungan kerja mendukung dan penyandang disabilitas merasa dihargai tanpa adanya perbedaan perlakuan, maka mereka akan memberikan kinerja yang optimal sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Referensi

- Azzahra, Q. (2023). *Saat kaum disabilitas menghadapi diskriminasi di dunia kerja*. Alinea.ID. <https://www.alinea.id/bisnis/saat-kaum-disabilitas-menghadapi-diskriminasi-di-dunia-kerja-b2hKb9JxJ>
- Berlinski, S., Duryea, S., & Perez-Vincent, S. M. (2021). Prevalence and correlates of disability in Latin America and the Caribbean: Evidence from 8 national censuses. *PLoS One*, 16(10).
- Budiman, A., & Jannah, L. M. (2022). Job Analysis for Persons with Disabilities in State Civil Apparatus Needs Planning. *DiA: Jurnal Administrasi Publik*.
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial dan Medis. *Undang: Jurnal Hukum*, 4(1), 1–48.
- Disability. (2023). *World Health Organization (WHO)*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Disability Situation Analysis Challenges and Barriers for People with Disability in Indonesia*. (n.d.). TNP2K. Retrieved May 12, 2024, from <https://www.tnp2k.go.id/download/39050Disability%20Situation%20Analysis.pdf>
- Frian, A., Mulyani, F., Joachim, H., Anggreni, D., & Effendi, W. Y. (2018, May). Employment Situation of Person with Disabilities: Case Study in Indonesia. *Integrated Journal of Business and Economics*.
- Gorga, A. K. (2023). Perlindungan Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Hak untuk Memperoleh Pekerjaan di Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 3.
- Halimatussadiyah, A., & Nuryakin, C. (2017). Mapping Persons with Disabilities (PWDs) in Indonesia Labor Market. *Economics and Finance in Indonesia*, 63(2).
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2021). KELOMPOK KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA. *LABOR MARKET BRIEF*, 2(3).
- Hariyanti, K., & Sukmana, H. (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 949–957.
- Harususilo, Y. E. (2021). *PPDI: Kesenjangan Pendidikan Penyandang Disabilitas Berdampak pada Kesempatan Kerja*. Halaman all. Kompas.com. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/09/10/122000071/ppdi-kesenjangan-pendidikan-penyandang-disabilitas-berdampak-pada-kesempatan?page=all>
- Inclusive recruitment of people with disability | NSW Public Service Commission*. (n.d.). NSW Public Service Commission. <https://www.psc.nsw.gov.au/culture-and-inclusion/disability-employment/inclusive-recruitment-of-people-with-disability>
- Jabar, M. A. (2023). IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA NOMOR 4 TAHUN 2022 BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS KECAMATAN MENTENG, JAKARTA PUSAT, PROVINSI DKI JAKARTA. *Diploma Thesis, Politeknik STIA LAN Jakarta*.
- KETENAGAKERJAAN DALAM DATA. (2023). *Satudata Kemnaker*. https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2023/11/files/publikasi/1706754210261_KDD%25202%2520tahun%25202023%2520REV-1.pdf
- Kompas DATA. (2022). *Kompasdata | Rendahnya Pendidikan Disabilitas*. Kompas Data. https://data.kompas.id/data-detail/kompas_statistic/63a017d477a57f2abcd6d09b?query&subject&datefrom&dateto&author&publication&typesearch=5&size=10&collection=kompas_polling&page¤tpage=1&orderdirection=desc

- Krislov, S. (1974). *Representative Bureaucracy*. Prentice-Hall.
- Kustini, E., & Dianti, R. (2020). Pemenuhan Hak Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Luo, X., & Fan, Y. (2017). Rethinking the Government Role of Promoting Employment Policies for Persons with Disabilities: A Case Study of Anhui Province in China. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 209–219.
- Mayoritas Pekerja Disabilitas di Indonesia Berstatus Wirausaha. (2023). *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/08/mayoritas-pekerja-disabilitas-di-indonesia-berstatus-wirausaha>
- Michael, D., Nugroho, O. C., Marutama, A., & Marwandianto. (2020). Enabling People with Disabilities' Dream to Become Public Servants. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Proceedings of the 1st International Conference on Law and Human Rights 2020 (ICLHR 2020)*, 549.
- Nilawaty, C., & Kustiani, R. (2020, June 1). *5 Pelanggaran Terkait Dugaan Diskriminasi Kepada Dua CPNS Difabel*. Difabel. Retrieved May 12, 2024, from <https://difabel.tempo.co/read/1348479/5-pelanggaran-terkait-dugaan-diskriminasi-kepada-dua-cpns-difabel>
- Nofiani, N. S., Kasnawi, M. T., & Hasbi. (2022). PARTISIPASI KERJA PENYANDANG DISABILITAS: KETERKAITAN FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL. *Sosio Informa*, 8(1).
- Nurhayati, S. (n.d.). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Disertasi*.
- Patria, R., & Sardi, M. (2020). Indonesian Government Policy To Provide Employment Opportunities For Persons With Disabilities. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 146–171.
- Pemerintah Beri Perhatian Penyandang Disabilitas Pada Rekrutmen CASN | Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. (2021). *Kemenko PMK*. <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-beri-perhatian-penyandang-disabilitas-pada-rekrutmen-casn>
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. (n.d.).
- Petasis, A. (2019). Discrepancies of the Medical, Social and Biopsychosocial Models of Disability; A Comprehensive Theoretical Framework. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3(4).
- Pramana, P. (2018, December 5). *Six problems that exclude disabled people in Indonesia from public life*. The Conversation. Retrieved May 12, 2024, from <https://theconversation.com/six-problems-that-exclude-disabled-people-in-indonesia-from-public-life-105769>
- Rata-Rata Upah/Gaji - Tabel Statistik. (2024). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji--rupiah-.html>
- Riccucci, N. M., & Van Ryzin, G. G. (2017). Representative bureaucracy: A lever to enhance social equity, coproduction, and democracy. *Public Administration Review*, 77(1), 21–30.
- Riccucci, N. M., Van Ryzin, G. G., & Jackson, K. (2018). Representative Bureaucracy, Race, and Policing: A Survey Experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 28(4), 506–518. <https://www.jstor.org/stable/48556472>

- Rohmah, M., Lituhayu, D., & Setyaningsih, E. L. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KUOTA PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEBUMEN. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 12(3), 421–438.
- Saputra, A., & Kampai, J. (2019, August 2). *Selain drg Romi, Ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI*. detikNews. Retrieved May 12, 2024, from <https://news.detik.com/berita/d-4649112/selain-drg-romi-ini-sederet-kasus-diskriminasi-disabilitas-di-ri>
- Satoto, S., Hartati, & Nazifah. (2021). FORMULASI PERLINDUNGAN HUKUM PENYANDANG DISABILITAS DALAM SISTEM PEREKRUTAN PNS DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA. *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN*, 6(2), 319–324.
- Seleksi CASN 2024 Segera Dimulai, Pemerintah Penuhi Formasi Talenta Digital. (2024, May 3). *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/seleksi-casn-2024-segera-dimulai-pemerintah-penuhi-formasi-talenta-digital>
- 7 Fakta Aksesibilitas 28 Juta Penyandang Disabilitas di Indonesia. (2024). *Lingkar Sosial*. <https://lingkarsosial.org/7-fakta-aksesibilitas-28-juta-penyandang-disabilitas-di-indonesia/>
- Siregar, A. A., Moeis, F. R., & Anky, W. A. K. (2021). Assessing Indonesia's Inclusive Employment Opportunities for People with Disability in the COVID-19 Era. *LPEM-FEB UI Working Paper*, 063.
- Sudarwati, E. (2016, November Kamis). Kebijakan Penanganan Penyandang Disabilitas Personel KEMHAN dan TNI. *Artikel Majalah Wira*.
- Supanji, T. H. (2023). *Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia / Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan*. Kemenko PMK. <https://www.kemendikpmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia>
- Tantangan HAM Bagi Pekerja di Indonesia. (2024). *Komnas HAM*. <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2024/2/20/2477/tantangan-ham-bagi-pekerja-di-indonesia.html>
- Tempo. (2022). *17 Juta Difabel Usia Produktif, yang Bekerja Baru 7,6 Juta Orang*. Difabel Tempo. <https://difabel.tempo.co/read/1561356/17-juta-difabel-usia-produktif-yang-bekerja-baru-7-6-juta-orang>
- The Conversation. (2023). *Rekrutmen CPNS belum inklusif kepada penyandang disabilitas, apa yang harus dibenahi?* The Conversation. <https://theconversation.com/rekrutmen-cpns-belum-inklusif-kepada-penyandang-disabilitas-apa-yang-harus-dibenahi-215356>
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. (n.d.).
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Human Rights Instruments. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Violetta, P. T. (2022). *Menaker soroti isu tingkat pendidikan terkait penyandang disabilitas*. ANTARA News. <https://www.antaranews.com/berita/3256189/menaker-soroti-isu-tingkat-pendidikan-terkait-penyandang-disabilitas>
- Wicaksana, Y. S. (2023). *Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Pekerjaan*. Radar Malang. <https://radarmalang.jawapos.com/opini/811331605/diskriminasi-bagi-penyandang-disabilitas-dalam-dunia-pekerjaan>

WSIS Forum 2023 Bahas Ketimpangan Akses Penyandang Disabilitas. (2023). *Liputan6.com*.
<https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5236682/wsis-forum-2023-bahas-ketimpangan-akses-penyandang-disabilitas>