

INKLUSIVITAS DALAM PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DISTRIK SOTA KABUPATEN MERAUKE

Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016
Tentang Penyandang Disabilitas

INCLUSIVITY IN CIVIL SERVANT RECRUITMENT IN SOTA DISTRICT, MERAUKE REGENCY:

Implementation of Law Number 8 of 2016 on Persons with Disabilities

Yuldiana Zesa Azis¹, Emiliana B. Rahail²

Fakultas Hukum¹, Universitas Musamus, azis@unmus.ac.id

Fakultas Hukum², Universitas Musamus, emmyfreddysr@gmail.com

ABSTRAK

Pengesahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bertujuan untuk memastikan pengakuan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. UU ini menekankan kesetaraan, non-diskriminasi, dan aksesibilitas, terutama dalam sektor publik. Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang inklusif merupakan implementasi nyata dari UU ini, memberi kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam pelayanan publik dan pembangunan nasional. Distrik Sota di Kabupaten Merauke, sebagai daerah perbatasan dengan tantangan aksesibilitas, sangat membutuhkan ASN yang kompeten dan inklusif untuk menciptakan pemerintahan yang adil. Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi contoh positif, menginspirasi masyarakat, dan mengurangi stigma terhadap disabilitas. Implementasi UU No. 8 Tahun 2016 di Distrik Sota menghadapi tantangan geografis, persepsi masyarakat, dan keterbatasan infrastruktur, namun memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, meningkatkan kesadaran, serta memperkuat kesejahteraan sosial. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis persepsi, tantangan, dan peluang penerimaan ASN inklusif di wilayah ini.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas, inklusivitas ASN, Distrik Sota, kesetaraan

ABSTRACT

The enactment of Law No. 8 of 2016 on Persons with Disabilities was driven by an urgent need to recognize and protect the rights of persons with disabilities in Indonesia. Prior to this law, persons with disabilities often faced discrimination and limited access in various aspects of life, including education, employment, healthcare, and community participation. The law reflects the Indonesian government's commitment to equality and inclusivity, aligning with the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ratified by Indonesia in 2011. This legislation aims to ensure that basic rights for persons with disabilities are protected, recognized, and respected, fostering a disability-friendly environment across sectors. Government efforts to promote equal opportunities include implementing inclusive civil servant (ASN) recruitment policies, particularly in Sota District, Merauke Regency, a remote border area with unique challenges and potentials. Inclusive ASN recruitment not only opens suitable employment opportunities for persons with disabilities but also raises awareness of accessibility needs, reduces social stigma, and sets an example for other institutions. Through qualitative research with a descriptive-analytical approach, this study explores the values, challenges, and opportunities surrounding the implementation of this law, assessing how inclusive policies affect community welfare and strengthen ties between government and society.

Keywords: Law No. 8 of 2016, persons with disabilities, inclusive recruitment, equal opportunities, Sota District

PENDAHULUAN

Pengesahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas didorong oleh kebutuhan mendesak untuk memberikan pengakuan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Sebelum adanya undang-undang ini, penyandang disabilitas sering kali mengalami diskriminasi dan keterbatasan akses dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, layanan kesehatan, serta partisipasi dalam masyarakat. (A et al., 2019)

Undang-undang ini mencerminkan komitmen pemerintah Indonesia terhadap prinsip-prinsip kesetaraan dan inklusivitas, sejalan dengan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 2011. Tujuan dari UU No. 8 Tahun 2016 adalah untuk memastikan bahwa hak-hak dasar penyandang disabilitas dilindungi, diakui, dan dihormati, serta untuk mendorong terciptanya lingkungan yang ramah disabilitas di seluruh sektor. (Zakaria,

2024) Sebagai bentuk perlindungan yang lebih komprehensif, undang-undang ini mengatur berbagai aspek penting, termasuk hak atas pekerjaan, aksesibilitas, pendidikan, dan layanan publik. Implementasi UU ini juga bertujuan untuk mendorong partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional serta mewujudkan masyarakat yang inklusif dan adil bagi semua warga negara.

Pemerintah memiliki peran penting dalam mempromosikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas, salah satunya melalui kebijakan penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Langkah ini merupakan implementasi nyata dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan pemberian akses pekerjaan yang setara, termasuk di sektor publik. Dengan membuka kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menjadi ASN, pemerintah menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Neg, 2021)

Rekrutmen ASN yang inklusif tidak hanya memberikan peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, tetapi juga mendorong perubahan budaya dalam institusi pemerintahan. Kehadiran pegawai dengan beragam kebutuhan dan latar belakang mendorong peningkatan kesadaran terhadap pentingnya aksesibilitas dan dukungan yang sesuai bagi semua individu. Hal ini membantu membentuk pandangan masyarakat yang lebih positif terhadap penyandang disabilitas, serta mendorong sektor swasta untuk mengambil langkah serupa. (Julitia, 2024)

Selain itu, penerimaan ASN yang inklusif berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kemandirian ekonomi bagi penyandang disabilitas, yang pada akhirnya memperkuat partisipasi mereka dalam pembangunan nasional. Pemerintah

juga dapat menjadi teladan bagi institusi lainnya dalam memastikan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang setara, terlepas dari keterbatasan yang mungkin dimiliki. (Qory Nailuvar et al., 2024)

Distrik Sota di Kabupaten Merauke terletak di wilayah paling selatan Papua dan berbatasan langsung dengan Papua Nugini. Kondisi geografis ini memberikan Sota posisi strategis sebagai pintu gerbang perbatasan dan memiliki keragaman budaya serta kekayaan alam yang unik. Sebagai salah satu kawasan perbatasan, Sota menjadi daerah dengan potensi besar dalam pengembangan ekonomi, terutama di sektor perdagangan, pariwisata, dan pertanian. Namun, kondisi wilayah yang relatif terpencil sering menghadapi tantangan dalam aksesibilitas layanan publik, pendidikan, dan kesehatan. (Pramesty, 2020)

Kebutuhan akan pegawai ASN yang inklusif di Distrik Sota menjadi semakin penting dalam konteks ini. Pemerintah membutuhkan ASN yang tidak hanya kompeten, tetapi juga peka terhadap kondisi lokal dan kebutuhan masyarakat, termasuk bagi penyandang disabilitas. Pegawai ASN yang inklusif dapat berperan dalam memastikan semua lapisan masyarakat, termasuk penyandang disabilitas, mendapatkan akses yang setara terhadap layanan publik. Hal ini sangat relevan dalam mewujudkan pemerintahan yang adil dan responsif terhadap kebutuhan seluruh warganya. (Humaira, 2024)

Selain itu, kehadiran ASN yang inklusif di Sota diharapkan dapat menjadi contoh dan inspirasi bagi masyarakat setempat dalam membangun lingkungan yang lebih inklusif. ASN yang mewakili keberagaman juga berperan dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas. Dalam jangka panjang, pendekatan ini akan mendorong perubahan sosial yang positif dan memperkuat ikatan antara pemerintah dan masyarakat, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung partisipasi penuh semua warga, tanpa terkecuali. (Mandini, 2018)

Pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif-analitis dipilih karena memungkinkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan berbagai pihak terkait penerimaan ASN yang inklusif di Distrik Sota dan implementasi UU No. 8 Tahun 2016. Pendekatan ini juga cocok untuk mengeksplorasi nilai-nilai, tantangan, dan peluang yang dialami penyandang disabilitas dan pemerintah lokal. Pemilihan metode ini disesuaikan dengan situasi aktual mengenai kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di Distrik Sota serta implementasi kebijakan penerimaan ASN inklusif. Analisis akan dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana kebijakan ini diterapkan, tantangan yang dihadapi, dan dampak terhadap masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. URGENSI IMPLEMENTASI UU NO. 8 TAHUN 2016 DALAM PENERIMAAN ASN

Pelaksanaan Undang-Undang yang menjamin hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja, terutama dalam sektor publik, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai hal ini:

a) Pentingnya Pelaksanaan UU untuk Menjamin Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja, Terutama Sektor Publik

Pelaksanaan UU No. 8 Tahun 2016 dalam penerimaan ASN sangat penting untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang setara di dunia kerja, khususnya dalam sektor publik. Sebagai sektor yang dikelola negara, pemerintahan memiliki tanggung jawab untuk menjadi pelopor dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Dengan memberikan akses bagi penyandang disabilitas untuk menjadi ASN, pemerintah tidak hanya menjalankan kewajiban hukumnya tetapi juga memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk

berkontribusi secara aktif dalam pelayanan publik dan pembangunan negara. (Ardi & Meidasari, 2020)

Undang-Undang ini menjamin hak penyandang disabilitas untuk mengakses pekerjaan dan kesempatan karir di sektor publik, melindungi mereka dari diskriminasi dan menyediakan akomodasi yang diperlukan. Selain itu, pelaksanaan UU ini meningkatkan kesadaran masyarakat dan institusi pemerintah tentang pentingnya keberagaman dan inklusi, yang dapat mengurangi stigma terhadap penyandang disabilitas. (Lestari, 2018)

b) Manfaat Penerimaan ASN yang Inklusif untuk Meningkatkan Representasi dan Kontribusi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintahan

Penerimaan ASN yang inklusif memiliki dampak positif terhadap representasi penyandang disabilitas dalam pemerintahan. ASN yang mencerminkan keragaman masyarakat, termasuk penyandang disabilitas, dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan. Hal ini memungkinkan pemerintah untuk lebih peka dan responsif terhadap kebutuhan khusus dari kelompok-kelompok masyarakat yang berbeda. Selain itu, ASN penyandang disabilitas dapat berfungsi sebagai peran model yang positif, menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan dan kontribusi yang berharga, serta membantu mengubah persepsi masyarakat tentang kemampuan penyandang disabilitas. (Kustini & Dianti, 2020)

Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang inklusif memungkinkan penyandang disabilitas untuk berkontribusi secara signifikan dalam pengambilan keputusan pemerintah, menciptakan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan semua lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus. Selain meningkatkan representasi, penerimaan ASN dari kalangan penyandang disabilitas juga memperkaya perspektif dalam pelayanan publik, yang

dapat menghasilkan solusi inovatif untuk masalah sosial dan ekonomi yang dihadapi oleh masyarakat. (Riana et al., 2024)

c) Relevansi UU Ini dalam Mengurangi Kesenjangan Sosial dan Mendukung Kesejahteraan Masyarakat di Distrik Sota

Di Distrik Sota, yang merupakan wilayah perbatasan dengan tantangan aksesibilitas, penerapan UU No. 8 Tahun 2016 dapat mengurangi kesenjangan sosial dengan membuka peluang yang lebih luas bagi penyandang disabilitas untuk terlibat dalam pembangunan daerah. Dengan adanya ASN yang inklusif, penyandang disabilitas di Distrik Sota bisa mendapatkan akses yang lebih baik ke dunia kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara ekonomi. Kehadiran ASN yang inklusif juga dapat mendukung upaya pemerintah dalam menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera, setara, dan adil, sehingga memperkuat ikatan sosial di dalam komunitas. (Julitia, 2024)

Undang-Undang ini berperan penting dalam pengurangan kesenjangan sosial, terutama di daerah seperti Distrik Sota, di mana akses terhadap layanan publik sering terbatas. Dengan memberikan hak-hak kepada penyandang disabilitas, pemerintah dapat menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara. Selain itu, implementasi UU ini diharapkan mendukung kesejahteraan masyarakat dengan memastikan bahwa semua individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan layanan publik. Ini merupakan langkah krusial dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. (Shaleh, 2018)

Secara keseluruhan, pelaksanaan Undang-Undang ini tidak hanya bermanfaat bagi penyandang disabilitas tetapi juga bagi masyarakat luas dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, meningkatkan representasi di pemerintahan, serta mengurangi kesenjangan sosial.

2. KEBIJAKAN DAN PRINSIP DALAM UU NO. 8 TAHUN 2016 TERKAIT PENERIMAAN ASN

a) Prinsip Kesetaraan, Non-Diskriminasi, dan Aksesibilitas dalam Perekrutan ASN

UU No. 8 Tahun 2016 menekankan pentingnya prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan aksesibilitas dalam perekrutan ASN untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di sektor publik. Prinsip kesetaraan berarti penyandang disabilitas harus memiliki akses yang setara ke pekerjaan dan peluang karir tanpa menghadapi diskriminasi. Prinsip non-diskriminasi memastikan bahwa proses perekrutan tidak mengandung syarat yang menghambat partisipasi penyandang disabilitas. Sementara itu, aksesibilitas mencakup penyediaan fasilitas, alat bantu, dan informasi yang mudah diakses oleh semua pelamar, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, atau sensorik. (Kustini & Dianti, 2020)

b) Tanggung Jawab Instansi Pemerintahan untuk Menyediakan Fasilitas dan Akomodasi yang Memadai bagi Pegawai Disabilitas

Instansi pemerintahan bertanggung jawab menyediakan akomodasi yang sesuai bagi pegawai disabilitas agar mereka dapat bekerja dengan produktivitas dan kenyamanan yang sama dengan pegawai lainnya. Akomodasi yang dimaksud mencakup penyediaan aksesibilitas fisik seperti jalur landai, lift, dan pintu yang dapat diakses oleh pengguna kursi roda, serta teknologi bantu untuk pegawai dengan keterbatasan penglihatan atau pendengaran. Selain itu, ada kebutuhan untuk menyesuaikan tugas atau jadwal kerja jika diperlukan, serta menyediakan pelatihan khusus yang membantu pegawai disabilitas beradaptasi dengan lingkungan kerja. (Humaira, 2024)

c) Langkah-Langkah yang Diperlukan untuk Memastikan Proses Seleksi ASN yang Sesuai dengan Standar Inklusif

Untuk menjamin proses seleksi ASN yang inklusif (Julitia, 2024), sejumlah langkah penting perlu dilakukan:

1) Penyesuaian Persyaratan dan Proses Seleksi

Persyaratan harus disusun agar tidak membatasi akses bagi penyandang disabilitas dan mempertimbangkan kemampuan mereka. Proses seleksi seperti ujian atau wawancara juga harus dirancang agar dapat diakses oleh semua pelamar.

2) Pendidikan dan Pelatihan Panitia Seleksi

Panitia yang terlibat dalam proses seleksi perlu diberikan pelatihan mengenai pentingnya prinsip inklusivitas dan sensitivitas terhadap disabilitas. Ini memastikan bahwa mereka memahami kebutuhan khusus penyandang disabilitas dalam seleksi.

3) Pemanfaatan Teknologi Bantu

Selama proses seleksi, teknologi bantu seperti teks pembesar layar atau teks suara dapat disediakan untuk pelamar dengan keterbatasan penglihatan atau pendengaran, sehingga semua kandidat memiliki kesempatan yang adil.

4) Evaluasi dan Penilaian Berdasarkan Potensi dan Kualifikasi

Proses seleksi harus fokus pada potensi dan kualifikasi setiap pelamar, sehingga penyandang disabilitas dapat dinilai secara objektif tanpa mempertimbangkan keterbatasan fisik mereka.

Dengan menerapkan kebijakan dan prinsip ini, pemerintah menunjukkan komitmen nyata terhadap inklusivitas dalam perekrutan ASN, sekaligus mematuhi amanat UU No. 8 Tahun 2016.

3. STRATEGI IMPLEMENTASI DI DISTRIK SOTA

a) Penyuluhan kepada Masyarakat dan Pegawai Pemerintah Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Penyuluhan atau sosialisasi tentang hak-hak penyandang disabilitas perlu dilakukan secara berkala kepada masyarakat dan pegawai pemerintah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas serta mengurangi stigma dan diskriminasi yang mungkin masih ada di masyarakat. Penyuluhan dapat dilakukan melalui seminar, workshop (Mote, 2024), atau diskusi publik yang melibatkan tokoh masyarakat, lembaga pemerintah, dan organisasi penyandang disabilitas. Dengan cara ini, masyarakat dan pegawai pemerintah akan lebih siap menerima dan mendukung keberadaan pegawai penyandang disabilitas dalam pemerintahan. (Violetta, 2024)

b) Program Pelatihan Khusus bagi Tim Seleksi ASN agar Dapat Memahami dan Menerapkan Standar Inklusivitas Sesuai UU

Untuk memastikan proses seleksi ASN berjalan sesuai prinsip inklusivitas, tim seleksi perlu diberikan pelatihan khusus. Pelatihan ini mencakup pemahaman mengenai UU No. 8 Tahun 2016, prinsip non-diskriminasi, serta metode perekrutan yang ramah disabilitas. Selain itu, tim seleksi akan dilatih dalam cara mengakomodasi kebutuhan khusus pelamar penyandang disabilitas, seperti menyediakan aksesibilitas fisik dan teknologi bantu selama proses seleksi. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pelamar mendapatkan kesempatan yang setara tanpa diskriminasi, sehingga hasil seleksi mencerminkan keberagaman dan inklusivitas yang diharapkan. (Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Papua Tahun 2023, 2023)

c) Pembentukan Tim Kerja yang Memonitor dan Mengevaluasi Pelaksanaan Penerimaan ASN yang Inklusif di Distrik Sota

Untuk menjaga konsistensi dalam penerapan kebijakan inklusif, dibutuhkan tim kerja khusus yang bertugas memonitor dan mengevaluasi proses penerimaan ASN di Distrik Sota. Tim ini bertanggung jawab untuk:

- 1) Mengawasi pelaksanaan kebijakan dan memastikan setiap langkah perekrutan sesuai dengan standar inklusivitas yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016.
- 2) Mengidentifikasi dan menangani kendala atau tantangan dalam pelaksanaan kebijakan.
- 3) Menyusun laporan evaluasi secara berkala untuk menilai keberhasilan penerimaan ASN yang inklusif dan memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan.
- 4) Berkoordinasi dengan instansi terkait untuk menyempurnakan fasilitas dan akomodasi bagi pegawai disabilitas yang telah diterima, serta mengembangkan kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan kerja inklusif.

Dengan strategi ini, pemerintah Distrik Sota diharapkan dapat mewujudkan penerimaan ASN yang lebih inklusif dan memastikan hak-hak penyandang disabilitas diakui serta dihormati dalam lingkungan kerja pemerintahan.

4. TANTANGAN DALAM IMPLEMENTASI UU DI DISTRIK SOTA

Berikut adalah beberapa tantangan utama yang perlu diatasi untuk mendukung penerapan kebijakan inklusif sesuai UU No. 8 Tahun 2016 dalam penerimaan ASN di Distrik Sota:

a) Hambatan Geografis dan Akses Informasi yang Terbatas di Wilayah Sota

Wilayah Sota, sebagai daerah perbatasan di Indonesia, menghadapi hambatan geografis yang signifikan. Kondisi geografis yang terpencil dan berbukit membuat

aksesibilitas ke pusat-pusat layanan publik, termasuk informasi mengenai hak-hak penyandang disabilitas, menjadi sangat terbatas. Infrastruktur transportasi yang kurang memadai juga memperburuk situasi ini, sehingga masyarakat di daerah tersebut sulit untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mendukung inklusivitas. (Violetta, 2024)

b) Persepsi Masyarakat yang Belum Inklusif terhadap Penyandang Disabilitas

Persepsi masyarakat di Sota mengenai penyandang disabilitas masih perlu diperbaiki. Banyak individu yang mungkin belum sepenuhnya memahami hak-hak penyandang disabilitas dan pentingnya inklusivitas dalam masyarakat. Stigma dan pandangan negatif terhadap penyandang disabilitas dapat menghambat penerimaan mereka dalam lingkungan sosial dan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya edukasi dan kampanye kesadaran untuk mengubah persepsi ini agar lebih inklusif. (A et al., 2019)

c) Keterbatasan Fasilitas atau Infrastruktur yang Mendukung Kebutuhan Penyandang Disabilitas

Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur di lingkungan kerja pemerintahan di Sota juga menjadi tantangan besar bagi penyandang disabilitas. Banyak bangunan publik dan fasilitas pemerintah yang belum memenuhi standar aksesibilitas, seperti ramp untuk kursi roda, toilet khusus, dan tanda petunjuk yang jelas. Hal ini mengakibatkan penyandang disabilitas mengalami kesulitan dalam mengakses layanan publik dan berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan. (Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Papua Tahun 2023, 2023)

Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini melalui peningkatan infrastruktur, edukasi masyarakat, dan promosi hak-hak penyandang disabilitas, diharapkan lingkungan di Sota dapat menjadi lebih inklusif dan mendukung bagi semua anggota masyarakat.

5. DAMPAK POSITIF DARI IMPLEMENTASI UU NO. 8 TAHUN 2016 MELALUI PENERIMAAN ASN

a) Meningkatkan Kesadaran dan Empati Masyarakat terhadap Penyandang Disabilitas

Meningkatkan kesadaran dan empati masyarakat terhadap penyandang disabilitas adalah langkah krusial untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Salah satu cara efektif untuk mencapai ini adalah melalui pendidikan dan sosialisasi yang menekankan hak-hak penyandang disabilitas. Program edukasi yang melibatkan masyarakat dapat membantu mengubah stigma negatif dan meningkatkan pemahaman mereka tentang tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas. Kampanye media yang menampilkan kisah sukses penyandang disabilitas juga dapat berkontribusi dalam membangun empati dan menghilangkan stereotip negatif. (Mandini, 2018) Strategi untuk meningkatkan kesadaran dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

- 1) Kurikulum Pendidikan: Mengintegrasikan materi tentang disabilitas ke dalam kurikulum sekolah untuk mendidik generasi muda sejak dini.
- 2) Kampanye Kesadaran: Melakukan kampanye publik yang menyoroti hak-hak penyandang disabilitas dan pentingnya inklusi dalam masyarakat.
- 3) Pelatihan untuk Masyarakat: Menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat umum mengenai cara berinteraksi dengan penyandang disabilitas secara positif.

b) Terbentuknya Lingkungan Kerja yang Lebih Inklusif di Pemerintahan Distrik Sota

Pemerintahan Distrik Sota perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Ini mencakup penyesuaian infrastruktur, kebijakan, dan budaya kerja yang mendukung partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam semua aspek pekerjaan

pemerintahan.(Paikah, 2019) Langkah-langkah menuju lingkungan kerja inklusif diantaranya;

- 1)Penyesuaian Fasilitas: Memastikan bahwa semua fasilitas pemerintah ramah disabilitas, termasuk aksesibilitas fisik seperti ramp dan toilet khusus.
- 2)Pelatihan untuk Pegawai: Memberikan pelatihan kepada pegawai pemerintah tentang hak-hak penyandang disabilitas dan cara berinteraksi dengan mereka secara inklusif.
- 3)Kebijakan Rekrutmen: Mengembangkan kebijakan rekrutmen yang mendorong partisipasi penyandang disabilitas dalam proses seleksi ASN.

c) Peluang Peningkatan Kualitas Hidup dan Kemandirian bagi Penyandang Disabilitas di Merauke

Di Merauke, terdapat peluang signifikan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kemandirian penyandang disabilitas melalui berbagai program pemberdayaan. Dengan dukungan dari pemerintah dan masyarakat, penyandang disabilitas dapat diberikan akses yang lebih baik terhadap pendidikan, pelatihan keterampilan, serta layanan kesehatan. Inisiatif untuk meningkatkan kualitas hidup bagi penyandang disabilitas di Merauke dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan (Violetta, 2024), yaitu;

- 1)Program Pelatihan Keterampilan: Menyediakan pelatihan keterampilan kerja yang relevan bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam dunia kerja.
- 2)Dukungan Sosial: Membangun jaringan dukungan sosial yang membantu penyandang disabilitas dalam mengakses layanan publik dan berpartisipasi dalam kegiatan komunitas.
- 3)Akses terhadap Teknologi: Memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses terhadap teknologi informasi yang dapat membantu mereka dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan kesadaran masyarakat akan meningkat, lingkungan kerja di pemerintahan menjadi lebih inklusif, dan kualitas hidup penyandang disabilitas di Merauke dapat terangkat, memungkinkan mereka untuk hidup lebih mandiri dan produktif.

PENUTUP

Implementasi UU No. 8 Tahun 2016 sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung hak-hak penyandang disabilitas, terutama dalam sektor pemerintahan. Dengan adanya kebijakan yang menjamin kesetaraan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, pemerintah tidak hanya mendorong partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional tetapi juga menunjukkan komitmen nyata dalam memerangi diskriminasi di lingkungan kerja. Dalam konteks penerimaan ASN, kebijakan ini memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menunjukkan kompetensi mereka, sekaligus mengedukasi masyarakat tentang pentingnya inklusivitas dalam pelayanan publik.

Untuk memastikan pelaksanaan yang optimal, diperlukan dukungan pemerintah dalam bentuk kebijakan yang memperkuat penerapan UU ini, serta peningkatan fasilitas dan infrastruktur yang ramah disabilitas di tempat kerja. Investasi pada aksesibilitas fisik, pelatihan tim seleksi, serta sosialisasi di kalangan masyarakat dan pegawai pemerintah adalah langkah yang penting untuk menjamin proses seleksi ASN yang inklusif. Selain itu, evaluasi yang berkelanjutan juga diperlukan untuk menilai efektivitas penerapan UU ini dan memperbaiki setiap kendala yang mungkin muncul. Dengan demikian, diharapkan penerapan UU No. 8 Tahun 2016 dapat memberikan dampak positif yang konsisten dan merata bagi penyandang disabilitas, khususnya di wilayah Merauke, sehingga tercipta masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Ardi, M., & Meidasari, T. R. (2020). *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Berkaitan Dengan Pemberian Pendidikan Dasar Di Kota Balikpapan*. II(8), 269–288.
- Humaira, J. D. (2024). Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 Tentang Penyediaan Kuota Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru. In *Ayan*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Julitia, F. (2024). *Hak Memperoleh Pekerjaan Penyandang Disabilitas Dalam Proses Penerimaan Pegawai di Pemerintah Daerah*. 46(2).
- Kustini, E., & Dianti, R. (2020). Pemenuhan Hak Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyandang Disabilitas di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen ...)*, 4(1), 24–36. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/7420>
- Lestari, E. S. (2018). *Implementasi Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Rangka Mendukung Perolehan Hak Aksesibilitas Di Kabupaten Magelang* [Universitas Muhammadiyah Magelang]. <http://eprintslib.ummg.ac.id/1896/>
- Mandini, D. D. S. (2018). Pro Dan Kontra Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Caraka Prabhu*, 4(8), 164–174.
- Mote, H. H. F., & Silubun, Y. L. (2024). PENYULUHAN LITERASI HUKUM: BAHAYA NARKOBA DI KALANGAN PELAJAR MA AL MUNAWWAROH MERAUKE. *Sagu: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1-12.
- Paikah, N. (2019). Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandangdisabilitas Di Kabupaten Bone. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan*, 16(1), 335. <https://doi.org/10.30863/ekspose.v16i1.91>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Neg (2021).
- Pramesty, T. (2020). *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Bank Amarta Kantor Cabang Kalianda Lampung Selatan)* [UIN Raden Intan]. [http://repository.radenintan.ac.id/11941/1/BAB II.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/11941/1/BAB%20II.pdf)
- Qory Nailuvar, D., Rami Yamsri, K., & Roro Naura Aisyah Putri, R. (2024). Mewujudkan Birokrasi Inklusif melalui Peningkatan Kesempatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(6), 150–162. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura>

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Papua Tahun 2023 (2023).

Riana, A. R. P., Fauziah, I., Adawiyah, S. S., Mulhia, Z. A., & Hamidah, S. (2024). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(2), 389–399.

Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82. <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>

Violetta. (2024). *Pasangan Yosfan Tawarkan Program Inklusif untuk Merauke*. RRI Digital. <https://www.rri.co.id/pilkada-2024/1102426/pasangan-yosfan-tawarkan-program-inklusif-untuk-merauke>

Zakaria, M. R. (2024). *Implementasi Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dalam Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Disabilitas Di Transmart Cilandak Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah.