



Tanggung Jawab Pemerintah Kota Kupang dalam Pemenuhan Kuota 2% Pekerja Penyandang Disabilitas

(Ditinjau dari Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas)

Iswandari Kristin Seda^{1*}, Josef Mario Monteiro², Agnes Doortji Rema³

¹⁻³ Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Email: iswandariseda18@gmail.com¹, josefmonteiro@staf.undana.ac.id², agnes.rema@staf.undana.ac.id³

*Penulis Korespondensi: iswandariseda18@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the responsibility of the Kupang City Government in fulfilling the 2% employment quota for persons with disabilities as mandated by Kupang City Regional Regulation Number 2 of 2019 concerning the Protection and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities. The research employed an empirical legal method with socio-legal, statutory, and conceptual approaches. Data were collected through interviews, documentation, and literature studies involving the Regional Civil Service, Education and Training Agency (BKPPD), the Social Affairs Office, and disability advocacy organizations in Kupang City. The findings indicate that the Kupang City Government has implemented its responsibilities through the establishment of regional regulations, the provision of special civil servant recruitment quotas, disability empowerment programs, and policy evaluation mechanisms. However, the implementation has not yet achieved the mandated target. Of the 7,933 civil servants employed by the Kupang City Government, only five employees are persons with disabilities, equivalent to 0.06%, which remains far below the required 2% quota. The study also identifies several obstacles, including limited inclusive access to information, restricted recruitment opportunities and disability-specific positions, as well as inadequate accessibility and reasonable accommodation during the recruitment process. Therefore, strengthening inclusive employment policies, improving accessible recruitment systems, and expanding disability empowerment programs are necessary to achieve substantive equality in employment opportunities for persons with disabilities.*

Keywords: *Disability Rights; Employment Quota; Inclusive Employment; Local Government Responsibility; Public Policy.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab Pemerintah Kota Kupang dalam pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan socio-legal, pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Data diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan yang melibatkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD), Dinas Sosial, serta organisasi advokasi penyandang disabilitas di Kota Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Kupang telah melaksanakan tanggung jawabnya melalui pembentukan regulasi daerah, penyediaan formasi khusus dalam rekrutmen ASN, program pemberdayaan penyandang disabilitas, serta evaluasi kebijakan. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut belum mencapai target yang ditetapkan. Dari total 7.933 Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Kupang, hanya terdapat 5 orang ASN penyandang disabilitas atau sebesar 0,06%, sehingga masih jauh dari ketentuan kuota minimal 2%. Penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat, yaitu keterbatasan akses informasi yang inklusif, terbatasnya formasi dan kebijakan rekrutmen yang ramah disabilitas, serta belum optimalnya aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam proses seleksi ASN. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, peningkatan aksesibilitas dalam proses rekrutmen, serta pengembangan program pemberdayaan yang berkelanjutan guna mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Hak Penyandang Disabilitas; Kebijakan Publik; Ketenagakerjaan Inklusif; Kuota Pekerja Disabilitas; Tanggung Jawab Pemerintah Daerah.

1. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia sebagai negara hukum menjamin persamaan kedudukan setiap warga negara di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa diskriminasi. Prinsip tersebut tidak hanya berlaku bagi masyarakat pada umumnya, tetapi juga bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas. Dalam perspektif negara hukum, perlindungan dan pemenuhan hak warga negara merupakan tanggung jawab konstitusional yang harus dilaksanakan oleh negara melalui kebijakan, regulasi, dan tindakan nyata pemerintah (Asshiddiqie, 2011). Salah satu hak fundamental yang harus dijamin adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hak atas pekerjaan memiliki arti penting bagi penyandang disabilitas karena tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan martabat, kemandirian, partisipasi sosial, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pembangunan. *World Health Organization* (2001) menjelaskan bahwa penyandang disabilitas sering menghadapi berbagai hambatan sosial, lingkungan, dan institusional yang membatasi akses mereka terhadap kesempatan kerja. Oleh karena itu, negara dituntut untuk menghadirkan kebijakan afirmatif guna menjamin kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Komitmen Indonesia terhadap perlindungan hak penyandang disabilitas ditunjukkan melalui ratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Ratifikasi tersebut menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi dan memastikan akses yang setara bagi penyandang disabilitas dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk ketenagakerjaan. Sebagai tindak lanjut, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan jaminan hukum mengenai hak kerja penyandang disabilitas dan mewajibkan pemerintah serta pemberi kerja menyediakan kesempatan kerja yang inklusif dan aksesibel.

Salah satu bentuk kebijakan afirmatif tersebut tercermin dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mewajibkan instansi pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Kebijakan ini merupakan instrumen hukum yang bertujuan memperluas akses kerja sekaligus mengurangi ketimpangan kesempatan kerja yang selama ini dialami penyandang disabilitas. Menurut Dunn (2003), kebijakan publik pada dasarnya merupakan tindakan yang dirancang untuk menyelesaikan permasalahan sosial

tertentu dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan demikian, ketentuan kuota pekerja penyandang disabilitas merupakan bagian dari upaya negara untuk mewujudkan keadilan sosial dan kesetaraan kesempatan kerja.

Pada tingkat daerah, Pemerintah Kota Kupang telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 24 peraturan daerah tersebut menegaskan kewajiban Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai atau pekerja yang dimiliki. Kebijakan ini menunjukkan adanya komitmen normatif pemerintah daerah dalam mendukung pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas empiris. Berdasarkan data Pemerintah Kota Kupang, jumlah aparatur yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah mencapai 7.933 orang, sedangkan jumlah pegawai penyandang disabilitas hanya sekitar 5 orang atau sekitar 0,06% dari total pegawai. Angka tersebut masih jauh di bawah ketentuan kuota minimal 2% yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas belum terlaksana secara optimal.

Rendahnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam sektor pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari berbagai hambatan yang masih dihadapi. Mustika dkk. (2022) menjelaskan bahwa stigma sosial terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi akses mereka terhadap dunia kerja. Selain itu, keterbatasan akses informasi, minimnya formasi yang ramah disabilitas, kurangnya fasilitas pendukung, serta belum optimalnya implementasi kebijakan inklusif turut menjadi faktor yang menghambat pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Temuan serupa juga disampaikan oleh Rohmah, Lituhayu, dan Setianingsih (2023) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala struktural dan administratif.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk melaksanakan setiap kebijakan yang telah ditetapkan melalui tindakan administratif yang efektif dan berorientasi pada perlindungan hak warga negara (Hadjon, 2011; Ridwan HR, 2018). Oleh karena itu, keberadaan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 seharusnya tidak hanya dipahami sebagai instrumen normatif, tetapi juga harus diwujudkan melalui langkah-langkah konkret yang mampu menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Kegagalan dalam memenuhi kuota yang telah ditentukan berpotensi

menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan tanggung jawab pemerintah daerah dalam mewujudkan prinsip kesetaraan dan keadilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara ketentuan hukum mengenai kuota pekerja penyandang disabilitas dengan kondisi faktual di lingkungan Pemerintah Kota Kupang. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis tanggung jawab Pemerintah Kota Kupang dalam pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, serta mengkaji upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam mewujudkan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pemerintahan Daerah dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah

Pemerintahan daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sesuai dengan kebutuhan daerah, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan perlindungan kelompok rentan (Huda, 2012; Marit et al., 2021).

Dalam perspektif hukum administrasi negara, setiap kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah selalu diikuti oleh tanggung jawab untuk melaksanakan kewenangan tersebut secara efektif dan akuntabel. Hadjon (2011) dan Ridwan HR (2018) menjelaskan bahwa tanggung jawab pemerintah merupakan konsekuensi dari pemberian kewenangan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pemerintah daerah berkewajiban merumuskan, melaksanakan, serta mengevaluasi kebijakan publik yang bertujuan memenuhi hak-hak warga negara, termasuk hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

Penyandang Disabilitas dan Hak atas Pekerjaan

Perkembangan paradigma disabilitas menunjukkan pergeseran dari pendekatan medis menuju pendekatan berbasis hak asasi manusia. *World Health Organization* (2001) mendefinisikan disabilitas sebagai hasil interaksi antara keterbatasan individu dengan berbagai hambatan lingkungan yang menghambat partisipasi penuh dalam kehidupan sosial. Sejalan dengan itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik,

intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan.

Sebagai warga negara, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak tersebut dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta diperkuat melalui ratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Menurut Salim, Yulianto, dkk. (2021), pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari upaya mewujudkan kesetaraan kesempatan dan penghapusan diskriminasi dalam dunia kerja.

Kebijakan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas

Kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas merupakan bentuk kebijakan afirmatif yang bertujuan meningkatkan akses kerja bagi kelompok disabilitas. Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1%.

Dalam perspektif kebijakan publik, kebijakan afirmatif merupakan instrumen negara untuk mengatasi ketimpangan sosial yang dialami kelompok tertentu (Dunn, 2003; Dewi, 2022). Keberhasilan implementasi kebijakan tersebut sangat bergantung pada komitmen pemerintah, ketersediaan sumber daya, mekanisme pengawasan, serta dukungan kelembagaan yang memadai (Rantung, 2024). Oleh karena itu, pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan target administratif, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019

Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas merupakan instrumen hukum daerah yang dibentuk sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Peraturan daerah ini mengatur berbagai bentuk perlindungan hak penyandang disabilitas, termasuk hak memperoleh pekerjaan.

Pasal 24 Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 mewajibkan Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang dimiliki. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab hukum Pemerintah Kota Kupang untuk menyediakan kesempatan kerja

yang inklusif dan non-diskriminatif bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, implementasi peraturan daerah tersebut menjadi indikator penting dalam menilai komitmen pemerintah daerah terhadap pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas serta pelaksanaan prinsip keadilan sosial dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan *socio-legal*, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian hukum empiris digunakan untuk mengkaji implementasi ketentuan hukum mengenai pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas oleh Pemerintah Kota Kupang sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Marzuki, 2017; Ali, 2019).

Penelitian dilaksanakan di Kota Kupang dengan lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang, Dinas Sosial Kota Kupang, serta Gerakan Advokasi Transformasi Disabilitas untuk Inklusi di Nusa Tenggara Timur (GARMIN). Lokasi tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan kebijakan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Kupang.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang ditentukan secara *purposive sampling*, yaitu pejabat dan staf BKPPD Kota Kupang, pejabat Dinas Sosial Kota Kupang, serta pengurus dan anggota GARMIN yang memahami pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, serta berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumen. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan kebijakan pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, sedangkan studi dokumen digunakan untuk menelaah regulasi, laporan, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan objek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, klasifikasi data, penyajian

data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan menghubungkan fakta empiris di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga diperoleh gambaran mengenai tanggung jawab Pemerintah Kota Kupang dalam pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas beserta faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya (Suteki & Taufani, 2022; Ali, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Pemerintah Kota Kupang dalam Pemenuhan Kuota 2% Pekerja Penyandang Disabilitas

Kebijakan Pemerintah Kota Kupang dalam Penyediaan Formasi ASN Penyandang Disabilitas

Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari tanggung jawab pemerintah dalam mewujudkan prinsip kesetaraan dan keadilan sosial. Dalam perspektif kebijakan publik, pemerintah daerah berperan sebagai aktor utama yang menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam program dan tindakan konkret di tingkat daerah (Arafat, 2023; Dewi, 2022). Implementasi tanggung jawab tersebut di Kota Kupang diwujudkan melalui pembentukan regulasi daerah dan penyediaan formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi penyandang disabilitas.

Landasan normatif kebijakan ini berasal dari Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pemerintah dan pemerintah daerah mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai yang ada. Ketentuan tersebut kemudian diimplementasikan melalui Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang secara tegas mewajibkan Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah menyediakan kuota minimal 2% bagi penyandang disabilitas. Regulasi tersebut diperkuat melalui Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 14 Tahun 2025 yang mengatur aspek teknis pelaksanaan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPPD Kota Kupang telah mengintegrasikan formasi penyandang disabilitas ke dalam proses perencanaan kebutuhan ASN melalui mekanisme Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Pada pengadaan CPNS Tahun 2024, Pemerintah Kota Kupang menyediakan tiga formasi khusus penyandang disabilitas dari total 135 formasi yang dibuka. Jumlah tersebut setara dengan 2,2% dari keseluruhan formasi sehingga secara administratif telah memenuhi ketentuan minimal yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019.

Tabel 1. Formasi CPNS Khusus Penyandang Disabilitas Pemerintah Kota Kupang Tahun 2024

Jabatan	Jumlah Formasi
Arsiparis Terampil	1
Penata Kelola Penanaman Modal Ahli Pertama	1
Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	1
Total	3

Sumber: Dokumen Pengadaan CPNS Pemerintah Kota Kupang Tahun 2024

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah telah melaksanakan tindakan afirmatif (*affirmative action*) melalui penyediaan formasi khusus. Kebijakan afirmatif ini sejalan dengan konsep perlindungan kelompok rentan yang bertujuan menciptakan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di sektor publik (Salim et al., 2021). Dengan demikian, dari aspek regulasi dan perencanaan formasi, Pemerintah Kota Kupang telah menunjukkan komitmen dalam melaksanakan kewajiban hukumnya terhadap penyandang disabilitas.

Pelaksanaan Kuota 2% Pekerja Penyandang Disabilitas

Meskipun kebijakan penyediaan formasi telah dilaksanakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa realisasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih jauh dari target yang ditetapkan. Implementasi kebijakan tidak hanya diukur dari keberadaan regulasi dan formasi, tetapi juga dari tingkat ketercapaian tujuan kebijakan dalam praktik (Dunn, 2003).

Data BKPPD Kota Kupang menunjukkan bahwa per 1 Mei 2026 jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kota Kupang mencapai 7.933 orang, yang terdiri atas 4.320 PNS, 3 CPNS, dan 3.610 PPPK. Namun dari jumlah tersebut hanya terdapat lima orang ASN penyandang disabilitas yang bekerja pada beberapa perangkat daerah.

Tabel 2. Komposisi ASN dan ASN Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintah Kota Kupang

Uraian	Jumlah
Total ASN	7.933
ASN Penyandang Disabilitas	5
Persentase	0,06%

Sumber: BKPPD Kota Kupang, 2026

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterwakilan penyandang disabilitas hanya mencapai 0,06% dari total ASN. Jika mengacu pada ketentuan kuota minimal 2%, Pemerintah Kota Kupang seharusnya memiliki sekitar 159 ASN penyandang disabilitas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan yang cukup besar antara target normatif dan capaian aktual di lapangan.

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum berjalan optimal. Meskipun formasi khusus telah disediakan, proses seleksi tetap menerapkan standar kompetensi yang sama bagi seluruh peserta melalui sistem Computer Assisted Test (CAT). Kondisi tersebut mencerminkan penerapan prinsip kesetaraan prosedural, namun belum sepenuhnya menghasilkan kesetaraan substantif sebagaimana tujuan kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas.

Program Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

Selain membuka akses kerja melalui rekrutmen ASN, Pemerintah Kota Kupang juga melaksanakan berbagai program pemberdayaan penyandang disabilitas melalui Dinas Sosial. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian ekonomi penyandang disabilitas agar mampu berpartisipasi dalam dunia kerja maupun usaha mandiri.

Pelaksanaan program pemberdayaan didasarkan pada Pasal 26 Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 yang mewajibkan pemerintah daerah memfasilitasi pengembangan usaha mandiri maupun usaha kelompok bagi penyandang disabilitas. Dalam implementasinya, Dinas Sosial bekerja sama dengan Sentra Efata Kementerian Sosial dalam penyelenggaraan berbagai pelatihan vokasional.

Program yang diberikan meliputi pelatihan menjahit, tata rias, tenun ikat, kerajinan tangan, mekanik otomotif, komputer, budidaya ikan air tawar, pertukangan kayu, dan sablon. Keragaman jenis pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan bersifat adaptif dan disesuaikan dengan minat serta potensi masing-masing penyandang disabilitas.

Selain pelatihan, pemerintah daerah juga melakukan pendataan penyandang disabilitas secara aktif melalui metode *door-to-door*. Pendataan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan program pemberdayaan yang lebih tepat sasaran sekaligus mendukung pemenuhan hak administratif penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan telah berjalan cukup baik dalam meningkatkan kapasitas penyandang disabilitas. Namun demikian, keterkaitan antara program peningkatan keterampilan dengan kebijakan penyerapan tenaga kerja masih perlu diperkuat agar hasil pemberdayaan dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan jumlah pekerja penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Kupang.

Evaluasi Kebijakan

Evaluasi merupakan bagian penting dalam siklus kebijakan publik karena berfungsi untuk menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan dan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Rantung, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pemenuhan kuota penyandang disabilitas di Kota Kupang dilakukan secara bertahap melalui pemantauan proses rekrutmen, keterisian formasi, dan penilaian kinerja ASN penyandang disabilitas yang telah diterima.

BKPPD Kota Kupang melakukan evaluasi terhadap tingkat keterisian formasi penyandang disabilitas pada setiap periode pengadaan ASN. Selain itu, ASN penyandang disabilitas yang telah bekerja dievaluasi melalui sistem e-Kinerja ASN yang diterapkan secara umum bagi seluruh ASN. Sistem ini memungkinkan pengawasan kinerja dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung berdasarkan target kerja yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan masih berorientasi pada aspek administratif dan prosedural, khususnya terkait penyediaan formasi dan pelaksanaan seleksi. Evaluasi belum sepenuhnya diarahkan untuk mengukur efektivitas kebijakan dalam meningkatkan keterwakilan penyandang disabilitas sesuai target kuota 2%. Oleh karena itu, diperlukan model evaluasi yang lebih komprehensif dengan menitikberatkan pada capaian substantif dan dampak kebijakan terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Faktor Penghambat Pemenuhan Kuota 2% Pekerja Penyandang Disabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum tercapainya kuota 2% pekerja penyandang disabilitas dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu keterbatasan akses informasi yang inklusif, keterbatasan formasi dan kebijakan rekrutmen ASN, serta keterbatasan aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam proses seleksi ASN. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum hanya dipengaruhi oleh aspek regulasi, tetapi juga oleh kondisi sosial, kelembagaan, dan teknis pelaksanaan di lapangan.

Pertama, akses informasi rekrutmen ASN masih belum sepenuhnya inklusif bagi seluruh ragam disabilitas. Informasi seleksi masih didominasi format umum dan belum tersedia secara optimal dalam bentuk audio, screen reader, bahasa isyarat, maupun penyederhanaan bahasa yang mudah dipahami. Kondisi ini menyebabkan sebagian penyandang disabilitas mengalami hambatan dalam memperoleh informasi mengenai formasi yang tersedia.

Kedua, keterbatasan formasi dan mekanisme rekrutmen ASN menjadi hambatan struktural dalam pencapaian kuota. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021 tidak tersedia formasi khusus penyandang disabilitas, sedangkan pada tahun 2024 hanya tersedia tiga formasi dengan satu peserta yang berhasil lulus. Kondisi tersebut diperparah oleh keterbatasan jumlah penyandang disabilitas yang memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam seleksi ASN.

Ketiga, aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam proses seleksi ASN masih belum sepenuhnya terpenuhi. Meskipun regulasi nasional telah mengatur pemberian akomodasi tertentu bagi penyandang disabilitas, implementasinya masih terbatas dan belum mengakomodasi seluruh ragam disabilitas. Akibatnya, sebagian peserta penyandang disabilitas mengalami kesulitan dalam mengikuti proses seleksi secara setara dengan peserta lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Kupang telah melaksanakan tanggung jawabnya melalui pembentukan regulasi, penyediaan formasi khusus, program pemberdayaan, dan mekanisme evaluasi kebijakan. Namun demikian, capaian aktual yang baru mencapai 0,06% menunjukkan bahwa pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas belum terlaksana secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada penyediaan formasi, tetapi juga pada peningkatan akses pendidikan, penyebaran informasi yang inklusif, serta penyediaan akomodasi yang layak dalam proses rekrutmen ASN sehingga tujuan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat diwujudkan secara lebih efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Kupang telah melaksanakan tanggung jawabnya dalam pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas melalui pembentukan regulasi daerah, penyediaan formasi khusus ASN, pelaksanaan program pemberdayaan, serta evaluasi kebijakan. Secara administratif, Pemerintah Kota Kupang telah memenuhi ketentuan kuota minimal melalui penyediaan formasi khusus sebesar 2,2% pada pengadaan CPNS Tahun 2024. Namun, dari aspek implementasi, realisasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih belum optimal karena hanya mencapai 0,06% atau 5 orang dari total 7.933 ASN. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dalam Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 dengan pelaksanaannya di lapangan. Ketidaktercapaian kuota tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan akses informasi yang inklusif, terbatasnya formasi dan kebijakan rekrutmen yang belum sepenuhnya

mengakomodasi penyandang disabilitas, serta belum optimalnya aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam proses seleksi ASN.

Saran

Pemerintah Kota Kupang perlu memperkuat implementasi kebijakan pemenuhan kuota 2% pekerja penyandang disabilitas melalui peningkatan akses informasi yang inklusif, penyediaan akomodasi yang layak dalam proses seleksi ASN, serta perluasan formasi yang lebih sesuai dengan karakteristik dan kompetensi penyandang disabilitas. Selain itu, sinergi antara BKPPD, Dinas Sosial, organisasi penyandang disabilitas, dan lembaga pendidikan perlu ditingkatkan guna memperluas kesempatan pendidikan, pelatihan, dan pendampingan bagi penyandang disabilitas agar lebih siap bersaing dalam rekrutmen ASN. Dengan demikian, pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak hanya tercapai secara administratif, tetapi juga terwujud secara substantif sesuai prinsip kesetaraan, inklusivitas, dan keadilan sosial yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, Z. (2019). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Amrullah. (2022). Keadilan substantif dalam upaya perlindungan hak atas pekerjaan bagi ASN penyandang disabilitas. *Jentera Hukum*.
- Arafat. (2023). *Kebijakan publik: Teori dan praktik*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Asshiddiqie, J. (2011). *Gagasan negara hukum Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur. (2025). *Banyaknya desa menurut keberadaan disabilitas, 2018–2024*. <https://ntt.bps.go.id>
- Dewi, D. S. K. (2022). *Buku ajar kebijakan publik: Proses, implementasi dan evaluasi*. Samudra Biru.
- Dewi, N. N. P. A., & Surata, I. N. (2019). Peranan Dinas Sosial dalam perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Kabupaten Buleleng. *Kertha Widya*, 7(2), 42–55.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar analisis kebijakan publik* (S. Wibawa, Trans.). Gadjah Mada University Press.
- Gegung, C. M. (2024, April 21). *Perempuan dengan disabilitas sulit memperoleh pendidikan dan pekerjaan*. Radio Republik Indonesia. <https://www.rri.co.id>
- Hadjon, P. M. (2011). *Pengantar hukum administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Herdiana, D. (2018). Sosialisasi kebijakan publik: Pengertian dan konsep dasar. *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*, 1(3), 18–27.
- Hoessein, B. (1993). *Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya otonomi daerah tingkat II* (Disertasi Doktor). Universitas Indonesia.
- Huda, N. (2012). *Hukum pemerintahan daerah*. Nusamedia.

- Indrati, M. F. (2007). *Ilmu perundang-undangan: Jenis, fungsi, dan materi muatan*. Kanisius.
- INKLUSI. (2025). *Program INKLUSI dalam memajukan inklusi disabilitas*. <https://inklusi.or.id>
- Kelsen, H. (2007). *Teori umum hukum dan negara* (Somardi, Trans.). BEE Media Indonesia.
- Kurniawan, W. T. H., & Suprojo, A. (2023). Implementasi kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 24–35.
- Manan, B. (2004). *Menyongsong fajar otonomi daerah*. Pusat Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
- Marit, E. L., dkk. (2021). *Pengantar otonomi daerah dan desa*. Yayasan Kita Menulis.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Prenada Media Group.
- Mau, H. A., & Ditisrama, T. (2024). *Hukum tata negara Indonesia: Teori dan penerapan*. Amerta Media.
- Mustika, E. A. S., dkk. (2022). Stigma pekerja terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja. *Perilaku dan Promosi Kesehatan*, 4(2).
- Pemerintah Kota Kupang. (2024). *Pengumuman seleksi CPNS Tahun Anggaran 2024*. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.
- Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- Rantung, M. I. R. (2024). *Evaluasi kebijakan publik (Konsep dan model)*. Tahta Media.
- Ridwan HR. (2018). *Hukum administrasi negara* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Rohmah, M., Lituhayu, D., & Setianingsih, E. L. (2023). Implementasi kebijakan kuota pekerja penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kebumen. *Journal of Management and Public Policy*, 12(3), 421–438.
- Salim, I., Yulianto, M. J., dkk. (2021). *Panduan memantau pemenuhan hak-hak disabilitas*. Bappenas & Jaringan Disabilitas Indonesia.
- Soekanto, S. (1983). *Sosiologi hukum Indonesia*. Rajawali Pers.
- Soekanto, S. (2012). *Sosiologi: Suatu pengantar*. PT RajaGrafindo Persada.
- Subroto, R. H., Rahmi, A., & Rahman, Z. G. (2025). Keadilan substantif dalam rekrutmen penyandang disabilitas. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(4), 785–799.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5248.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679.

World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability and health (ICF)*. World Health Organization.