

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang menjadikan Pancasila sebagai landasan dasar berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada hakikatnya Pancasila memiliki fungsi sebagai dasar falsafah negara atau *philosophische grondslag*, *wetanschauung*, ideologi negara, *staatsfundamentalnorm*, cita hukum (*rechtsidee*) dari bangsa Indonesia.¹ Dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut menjadi UUD 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum.

Berdasarkan pernyataan Pasal 1 Ayat 3 UUD 1945 tersebut bahwa Indonesia merupakan negara hukum, namun negara hukum yang dianut di Indonesia memiliki ciri khas yang berasal dari Indonesia yakni negara hukum yang berdasarkan pada Pancasila.² Sehingga jika dilihat pada pengertian negara hukum pada umumnya memiliki prinsip yang mendasar yaitu pemerintah harus menjalankan pemerintahan berdasarkan hukum dan bukan dijalankan berdasarkan pada kekuasaan sebagaimana dikenal dengan istilah *rule by law not rule by man*, dimana hukum yang dimaksud mengandung penegakan kesetaraan, kebebasan setiap individu, dan hak-hak asasi manusia.

Negara telah menjamin hak-hak konstitusi bagi setiap warga negaranya sebagaimana tertuang di dalam UUD 1945 yang dimuat secara khusus dalam BAB XA Pasal 28A sampai 28J tentang Hak Asasi Manusia. Berdasarkan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 dengan tegas menyatakan bahwa “Setiap orang memiliki hak yang sama

¹ Notonogoro, 1983, *Pancasila Dasar Falsafah Negara: kumpulan tiga uraian pokok-pokok persoalan tentang Pancasila*, Cetakan kelima, Bina Akasara, Jakarta, hlm. 53

² Basah, Sjahran, 1985, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Cetakan ke-3, Alumni Bandung, hlm. 11

untuk dapat bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil, dan layak dalam hubungan kerja”, artinya negara mengakui bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya pengecualian. Penerapan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 dapat dilihat dalam penerimaan Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi UU ASN, maka yang disebut sebagai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN yaitu sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara terbagi atas dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (3) UU ASN, Maka Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat menjadi PNS yaitu “setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, yang kemudian diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintah yang telah ditentukan”.

Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 sebagaimana telah dijelaskan di atas, maka untuk menjalankan amanat UUD 1945 sebagai upaya negara dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Maka pemerintah membuka formasi khusus untuk penyandang disabilitas dalam penerimaan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), agar memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya perlakuan diskriminasi.

Berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 yaitu dalam Huruf E bagian tentang Jenis Penetapan Kebutuhan (Formasi)

Jabatan, maka dalam pengadaan PNS ini dibuka beberapa formasi yaitu Formasi Umum dan Formasi Khusus. Formasi khusus terdiri atas *Cumlaude*, Putra/Putri Papua dan Papua Barat, Diaspora, Tenaga Pengamanan Siber (*cyber security*) dan Penyandang Disabilitas. Dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang penerimaan PNS formasi Disabilitas.

Di Indonesia penggunaan istilah penyandang disabilitas mulai ada sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, sebelum lahirnya undang-undang ini, penyandang disabilitas disebut sebagai penyandang cacat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, di dalamnya menjelaskan bahwa penyandang cacat yaitu orang yang memiliki kelainan fisik maupun mental, sehingga keberadaannya harus dilindungi.

Ketentuan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disingkat dengan UU Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa :

“Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Dengan lahirnya UU Penyandang Disabilitas ini, kedudukan penyandang disabilitas diakui sebagai subjek hukum yaitu manusia yang bermartabat yang memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya.³ Selain itu menurut John C. Maxwell, penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas.⁴ Seseorang yang dikatakan sebagai penyandang disabilitas

³ <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/29/pergeseran-paradigma-tentang-penyandang-disabilitas-dalam-uu-no-8-tahun-2016/> diakses tanggal 10 November 2021.

⁴ Sugiono,dkk, 2014, “Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance”, *Indonesian Journal of Disability Studies*, hlm.21

adalah orang yang mengalami keterbatasan fisik, kerusakan pada fungsi gerak, dan kelainan yang diakibatkan oleh kecelakaan atau bawaan sejak lahir (kecuali disabilitas mental, intelektual dan/atau sensorik).

Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap penyandang disabilitas diatur lebih lanjut dalam Peraturan Daerah Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang selanjutnya disingkat Perda Sumbar Nomor 2 Tahun 2015. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan penyandang disabilitas di Indonesia telah mendapatkan perlindungan dan perhatian khusus agar menjamin kesejahteraan bagi seluruh umat manusia. Adapun tujuan perlindungan disabilitas ini terdapat dalam Pasal 3 Perda Sumbar Nomor 2 Tahun 2015, yaitu:

1. Melindungi, memenuhi hak asasi manusia dan kebebasan asar secara penuh dan setara bagi penyandang disabilitas;
2. Mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan penyandang disabilitas;
3. Meningkatkan kemampuan, kepedulian, dan tanggungjawab pemerintah daerah, serta peran dari badan usaha dan masyarakat dalam perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Selain itu dalam Pasal 1 Ayat (18) Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas juga mengatur bahwa yang dinyatakan sebagai pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yaitu sebuah upaya penghormatan dan pemberian kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan yang meliputi kegiatan kesehatan, pekerjaan, aksesibilitas, pendidikan, dan penghidupan yang layak, rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan peningkatan taraf kesejahteraan sosial serta menumbuhkembangkan bakat, kemampuan dan kehidupan sosialnya. Maka

pemerintah harus memberikan hak-hak penyandang disabilitas secara penuh dan nyata bukan hanya sebatas formalitas saja.

Ketentuan Pasal 53 Ayat (1) UU Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa baik pemerintah pusat, daerah, serta badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah memiliki kewajiban untuk memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai atau pekerjanya, hal ini juga sejalan dengan lampiran Permen PAN-RB Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018, bagian Ketentuan dan Persyaratan Formasi Khusus Huruf (2).

Maka dapat diartikan bahwa pemerintah memberikan kesempatan dan peluang yang sama bagi pelamar yang mendaftar di formasi khusus penyandang disabilitas untuk menjadi Aparatur Sipil Negara, serta negara telah menjamin hak-hak bagi penyandang disabilitas. Maka dalam pelaksanaan penerimaan CPNS harus menerapkan peraturan ini sebagai pedoman dan acuan dalam penerimaan PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Merujuk pada Pasal 28I Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan juga berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif, artinya negara telah menjamin hak-hak bagi setiap orang untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi khususnya bagi penyandang disabilitas. Hal ini juga sejalan dengan Pasal 26 Ayat (1) dan (2) UU Penyandang Disabilitas, yaitu setiap penyandang disabilitas memiliki hak untuk bebas dari tindakan diskriminatif dalam bentuk apapun, penelantaran, penyiksaan bahkan eksploitasi.

Amanat dari UUD Tahun 1945 diimplementasikan oleh pemerintah dalam penerimaan ASN. Dalam Pasal 2 UU ASN, pada Huruf J menyatakan bahwa:

“Dalam rangka penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN harus berdasarkan pada asas-asas dalam kepegawaian, yaitu kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.”

Penjelasan Pasal 2 Huruf J UU ASN menyatakan bahwa yang dimaksud asas nondiskriminatif dalam pengadaan PNS, khususnya dalam tahap penempatan PNS yaitu dalam penyelenggaraan manajemen ASN, Komisi Aparatur Sipil Negara tidak boleh membeda-bedakan perlakuan berdasarkan pada suku, agama, jenis kelamin, ras dan golongan.

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Pasal 1 Ayat (22) UU ASN menyatakan bahwa sistem merit merupakan sebuah kebijakan serta manajemen ASN yang berdasarkan pada kompetensi, kualifikasi serta kinerja secara adil dan wajar, tanpa adanya pembedaan baik dari segi latar belakang politik, ras, asal usul, warna kulit, jenis kelamin, agama, umur, status perkawinan bahkan kondisi kecacatan yang dimilikinya. Sistem merit ini memberikan perlindungan bagi seluruh ASN mulai dari tahapan pengadaan hingga pensiun. Maka aturan mengenai manajemen PNS diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Istilah pengadaan menurut Pasal 58 UU ASN yaitu kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam instansi pemerintah. Salah satu tahapan pengadaan ialah penempatan, menurut Malayu Hasibuan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut⁵. Pengadaan PNS menggunakan pendekatan *Zero Growth* yaitu pelaksanaan pengadaan pegawai hanya

⁵ Malayu Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hlm 63

untuk menggantikan pegawai yang pensiun.⁶

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS yaitu kebutuhan PNS yang secara nasional ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) pada setiap tahun setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Pengadaan ini dilakukan secara nasional dengan tujuan untuk menjamin kualitas CPNS yang akan menjadi PNS. Tahapan dalam pengadaan PNS yaitu tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil secara penuh.

Berdasarkan fakta dilapangan sering terjadi perlakuan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas khususnya dalam pengadaan PNS, baik dari tahap pendaftaran, pembinaan CPNS bahkan saat penentuan penempatan PNS. Perlakuan diskriminatif yang dialami oleh pelamar dalam seleksi CPNS, tidak selaras dengan asas-asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, yaitu asas nondiskriminatif. Maka tindakan diskriminatif ini telah melanggar ketentuan Pasal 2 UU ASN dan Pasal 2 UU Penyandang Disabilitas.

Pada penempatan CPNS Tahun 2018, penentuan jabatan bagi peserta yang lulus ditentukan oleh masing-masing instansi terkait baik di pusat maupun di daerah. Di Pemerintahan Kota Padang terdapat 540 pelamar yang dinyatakan lulus dan siap diangkat menjadi PNS, 6 orang diantaranya merupakan penyandang disabilitas.

Atas kebijakan tersebut terjadinya ketidaksesuaian antara jabatan yang diisi dengan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Penempatan jabatan lebih berorientasi pada jabatan yang tersedia saja, bukan

⁶ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2019, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 106

berdasarkan derajat kecacatannya serta kemampuan yang dimilikinya sebagai penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat dalam Penempatan CPNS Tahun 2018 di Pemerintahan Daerah Kota Padang. Seorang pelamar formasi penyandang disabilitas ditempatkan dengan jabatan *Assesor* SDM Aparatur, sedangkan PNS tersebut mengalami *Tunanetra Low Vision* yaitu seseorang yang memiliki gangguan penglihatan berupa bayangan hitam putih, akan tetapi masih memiliki sisa penglihatan dan harus menggunakan alat bantu audio untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang PNS, oleh sebab itu penyandang disabilitas tersebut mengalami kesulitan untuk menjalankan pekerjaannya secara maksimal yang berdampak pada hasil kerjanya.

Kebijakan ini merupakan wujud atas pelanggaran asas nondiskriminatif karena seharusnya penempatan jabatan disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki oleh CPNS penyandang disabilitas tersebut supaya mereka dapat bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

Padahal dalam penjelasan Pasal 65 Ayat (1) Huruf B Undang-Undang ASN dijelaskan bahwa syarat sehat jasmani bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan. Jadi, ketika penyandang disabilitas telah lolos seleksi CPNS dan kemudian diangkat menjadi PNS maka pekerjaannya akan disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimilikinya. PNS penyandang disabilitas memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak

Hal ini juga sejalan dengan ketentuan Pasal 48 Huruf B Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, telah mengatur bahwa instansi terkait harus menempatkan tenaga kerja/pegawai penyandang disabilitas sesuai dengan ragam disabilitas tanpa mengurangi hasil kinerja serta harus menyediakan tempat

bekerja yang fleksibel bagi penyandang disabilitas. Ketidaksesuai penempatan PNS ini merupakan wujud atas pelanggaran asas nondiskriminatif karena seharusnya penempatan jabatan disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki oleh CPNS penyandang disabilitas tersebut supaya mereka dapat bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, dan hal ini terjadi di Pemerintahan Daerah Kota Padang⁷.

Pengadaan PNS Tahun 2018 Pemerintah Kota Padang telah menerima 6 (enam) PNS dari formasi penyandang disabilitas, yang ditempatkan pada beberapa jabatan yaitu jabatan sebagai Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Pertama di Bagian Hukum Sekretariat Daerah, sebagai *Assesor* SDM Aparatur Ahli Pertama di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai Pranata Komputer Terampil di Badan Pendapatan Daerah, sebagai Pranata Komputer Terampil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sebagai Pranata Komputer Terampil di Inspektorat dan sebagai Pranata Komputer Terampil di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah.⁸

Melihat permasalahan tersebut, penulis ingin mengetahui secara mendalam bagaimana penerapan *das sollen* dan *das sein* tentang sejauh mana penerapan asas nondiskriminasi sebagai mana diatur pada Pasal 2 UU ASN dan Pasal 2 UU Penyandang Disabilitas di lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Padang. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat mencegah terjadinya tindakan diskriminasi pada penyandang disabilitas khususnya dalam pengadaan PNS.

⁷ <https://pshk.or.id/publikasi/hentikan-segera-praktik-diskriminatif-terhadap-penyandang-disabilitas-dalam-seleksi-cpns/>. Diakses tanggal 15 Februari 2022, pukul 16.20 WIB.

⁸ Hasil wawancara pra penelitian dengan Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Padang Romy Elpa Segas, S.Kom, M.Kom di Kantor BKPSM Kota Padang, tanggal 8 November 2021 pukul 13.57 WIB.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENERAPAN ASAS NONDISKRIMINATIF TERHADAP PENEMPATAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PENYANDANG DISABILITAS DI PEMERINTAHAN DAERAH KOTA PADANG TAHUN 2018.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Daerah Kota Padang Tahun 2018?
2. Bagaimana Dampak Dari Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Daerah Kota Padang Tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Daerah Kota Padang.
2. Untuk Mengetahui Dampak Dari Bagaimana Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Daerah Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun empiris, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi kajian hukum administrasi negara, terutama terhadap fokus kajian tentang penerapan asas nondiskriminatif dalam penempatan CPNS.
- b. Sebagai wadah ilmu pengetahuan yang mampu membuka cakrawala berpikir secara ilmiah dan kritis terhadap persoalan hukum.
- c. Sebagai wadah bagi penulis untuk mengasah kemampuan dalam membuat karya tulis ilmiah (skripsi) secara objektif dan sistematis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu hukum.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dijadikan referensi dalam pengambilan kebijakan dan penerapan asas nondiskriminatif dalam penempatan CPNS di Indonesia, khususnya di Pemerintahan Daerah Kota Padang.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu langkah untuk memecahkan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian ataupun suatu langkah yang digunakan untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menerapkan metode-metode ilmiah.⁹ Penelitian hukum atau “*legal research*” adalah suatu kegiatan untuk “menemukan” suatu kajian yang terkait dengan ilmu hukum secara sistematis pada pembahasan tertentu sebagai upaya dalam membuat kemajuan di bidang hukum.¹⁰ Di samping itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap faktor hukum tersebut, dengan tujuan untuk mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.¹¹ Oleh karena itu, penelitian ini harus dibuat secara sistematis dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kota Padang. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena fakta di lapangan sering terjadi perlakuan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas khususnya dalam Penempatan CPNS. Padahal dalam Pasal 2 UU ASN, pada Huruf J menyatakan bahwa:

“Dalam rangka penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN harus berdasarkan pada asas-asas dalam kepegawaian, yaitu kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.”

Dan pasal 48 Huruf B UU Penyandang Disabilitas juga mengatur bahwa penempatan jabatan harus disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki penyandang disabilitas. Maka perlakuan diskriminatif ini tidak selaras dengan asas-asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN. Untuk memperoleh data sesuai dengan penelitian, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *empiris (yuridis sosiologis)*, yaitu metode yang digunakan dengan cara melihat dan

⁹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif Empiris*, PT. Raja Grafindo, Depok, hlm. 3

¹⁰ Djulaeka dan Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm. 2

¹¹ Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 43

mengkaji suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, kemudian dihubungkan dengan suatu kenyataan yang terjadi di masyarakat.¹² Maka berdasarkan pendekatan yuridis empiris ini, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Kota Daerah Padang.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang diterapkan dalam penulisan ini adalah deskriptif analisis. Penelitian deskriptif ini berupaya untuk memberikan gambaran secara benar dan tepat mengenai individu, kelompok, beserta gejala dan keadaannya yang dihubungkan dengan gejala lain yang terjadi di dalam masyarakat.¹³ Penelitian ini juga bersifat analisis terhadap data yang diperoleh, dengan melakukan teknik pengolahan data, analisis data dan membuat kesimpulan.¹⁴

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber pertama terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian.¹⁵ Cara yang dilakukan untuk mendapatkan data primer adalah melalui teknik wawancara.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara semi

¹² Amirudin dan Zainal Asikin, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 133

¹³ *Ibid*, hlm. 26

¹⁴ *Ibid*, hlm. 262

¹⁵ *Ibid*, hlm. 31

terstruktur yaitu penulis mempersiapkan terlebih dahulu rincian pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber, namun tidak menutup kemungkinan akan muncul pertanyaan di luar daftar yang telah disiapkan selama proses wawancara berlangsung.

Berdasarkan permasalahan yang dikaji, Penulis telah melakukan wawancara kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintahan Kota Padang, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Padang, serta PNS yang lulus jalur penyandang disabilitas pada Penempatan CPNS Tahun 2018 di Pemerintahan Daerah Kota Padang dan Instansi tempat PNS penyandang disabilitas tersebut bekerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek yang diteliti, yaitu data yang didapatkan dari sumber lain.¹⁶ Data sekunder ini dapat diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku- buku teks, hasil penelitian yang berwujud jurnal, dokumen resmi, dan sebagainya. Data sekunder ini, terbagi atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara yuridis.¹⁷ Bahan hukum primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif Empiris*, Kencana, Jakarta, hlm. 215

¹⁷ *Ibid*, hlm. 216

- b) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
- c) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- d) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Right of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)

e) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

f) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

g) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Cacat.

h) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

i) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

j) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

k) Peraturan Daerah Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

l) Peraturan Daerah Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

m) Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang



Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

n) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018.

o) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

p) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 20 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang sangat bertalian dan sebagai bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang bersumber dari:

- a) Hasil penelitian, seperti tulisan ilmiah dan makalah;
- b) Teori dan pendapat pakar hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang digunakan sebagai pemberi petunjuk dan penjelasan bagi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang dapat diperoleh dari:¹⁸

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b) Kamus Hukum (*Black's Law Dictionary*).

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁸ Amirudin dan Zainal Asikin, *Op Cit.*, hlm. 32

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan teknis mengambil data secara langsung di lapangan. Melalui penelitian lapangan, penulis dapat menemukan data-data akurat terkait permasalahan yang dikaji dengan metode wawancara. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintahan Kota Padang dan beberapa Sub Bagian lain terkait penelitian ini sebagai sampel penelitian.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan hasil berupa data sekunder. Bahan dari penelitian kepustakaan ini, penulis dapatkan pada:

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- 2) Perpustakaan Universitas Universitas Andalas
- 3) Perpustakaan Universitas Dharma Andalas
- 4) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
- 5) Buku-buku literatur yang penulis miliki.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu peran antar pribadi dengan cara bertatap muka, dengan kegiatan berupa seorang pewawancara yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dirancang agar mendapatkan jawaban-

jawaban yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian kepada seseorang yang diwawancarai.¹⁹ Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, akan diperoleh data yang bersifat primer.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan proses pencarian informasi atau keterangan yang benar dan nyata dari kumpulan berkas atau data, yang didapatkan dari hasil pengumpulan berupa buku, notulen, transkrip, catatan, majalah, dan sebagainya.²⁰ Studi dokumen merupakan tahapan awal yang dilakukan dalam suatu penelitian hukum. Studi dokumen dilakukan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penulis berusaha menemukan data-data dengan teknik studi pustaka yang berhubungan dengan Penerapan Asas Nondiskriminatif Terhadap Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil Penyandang Disabilitas Di Pemerintahan Kota Daerah Padang.

5. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Ketika data penelitian telah didapatkan dan dikumpulkan, tahapan selanjutnya adalah melakukan pengolahan data. Dalam melakukan pengolahan data penelitian, dilakukan dengan proses *editing*. *Editing* merupakan suatu proses untuk memeriksa kembali data yang telah didapatkan untuk menjamin apakah data tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak.²¹

¹⁹ *Ibid*, hlm. 82

²⁰ Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 217

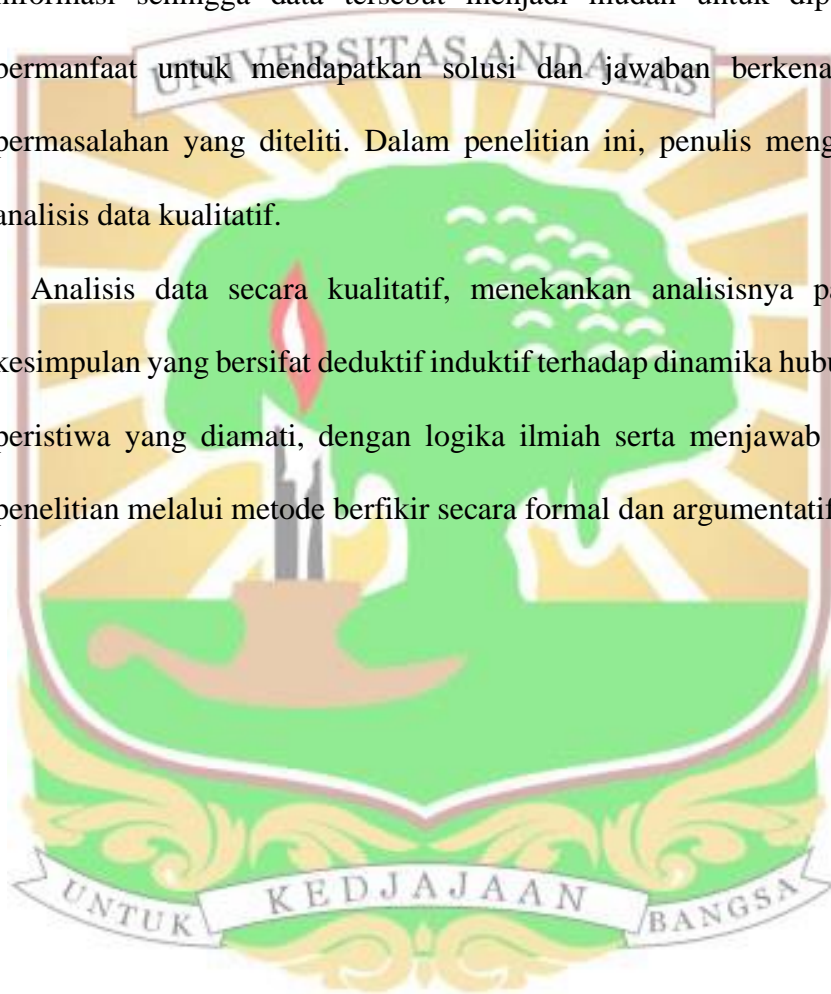
²¹ *Ibid*, hlm. 215

Proses *editing* ini, penulis lakukan guna mengecek kembali catatan, berkas-berkas, serta informasi yang telah dikumpulkan. Dari proses *editing*, diharapkan akan meningkatkan mutu dari data yang hendak dianalisis.

2. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu metode untuk mengolah data menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan bermanfaat untuk mendapatkan solusi dan jawaban berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif.

Analisis data secara kualitatif, menekankan analisisnya pada proses kesimpulan yang bersifat deduktif induktif terhadap dinamika hubungan antar peristiwa yang diamati, dengan logika ilmiah serta menjawab pertanyaan penelitian melalui metode berfikir secara formal dan argumentatif.²²



²² *Ibid*, hlm. 243