

# TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)



**A. GHONIYAH RIZQI UMAIMAH ALI**

**B021201015**

**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



# SKRIPSI

## TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)



Oleh:

**A. GHONIYAH RIZQI UMAIMAH ALI**

NIM. B021201015

**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**



## HALAMAN JUDUL

# TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Hukum Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh:

**A. GHONIYAH RIZQI UMAIMAH ALI**

NIM. B021201015



**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR  
SIPIIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL  
(Studi Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT)**

Disusun dan diajukan oleh

**A. GHONIYYAH RIZQI UMAIMAH ALI  
B021201015**

Telah Dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam  
rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Hukum  
Admnistrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 30 Juli 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan



Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Marwati Riza S.H., M.Si  
NIP. 19640824 199103 2 002

Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.  
NIP. 19820513 200912 2 001

Ketua Program Studi Sarjana Hukum Administrasi Negara,



Dr. Hidirah Achyanti Mirzana, S.H., M.H.  
NIP. 19790326 200812 2 002



## PERSetujuan PEMBIMBING

### TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)

Diajukan dan disusun oleh:

**A. GHONIYYAH RIZQI UMAIMAH ALI**

B021201015

Untuk Tahap UJIAN SKRIPSI

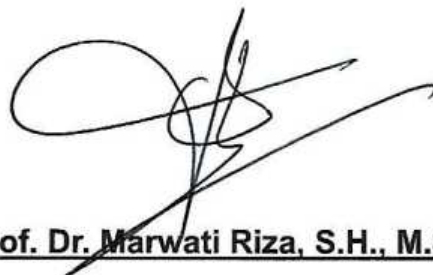
Pada Tanggal 30 Juli 2024

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



rof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si

NIP. 19640824 199103 2 002



Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.

NIP. 19820513 200912 2 001





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan  
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : A. GHONIYYAH RIZQI UMAIMAH ALI  
N I M : B021201015  
Program Studi : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Prosedur Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Mental (Studi Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Juli 2024



Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.  
NIP. 19731231 199903 1 003



#generated\_by\_law\_information\_system\_fh-uh in 2024-07-11 12:12:06

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : A. Ghoniyyah Rizqi Umaimah Ali  
N I M : B021201015  
Program Studi : Sarjana Hukum Administrasi Negara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)”** adalah benar-benar karya saya sendiri. Hal yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan Skripsi ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, 28 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**A. Ghoniyyah Rizqi Umaimah Ali**

NIM. B021201015



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis terhadap Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Mental (Studi Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT)”**. Adapun penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi di bangku perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Administrasi Negara di Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak yang senantiasa selalu membimbing dan menemani penulis dalam suka dan duka. Ucapan terima kasih yang pertama kepada kedua orangtua peneliti, Ayahanda Alm. Drs. Andi Ali Lompi dan ibunda Andi Mestan yang telah membesarkan penulis dengan kasih sayang, terima kasih atas perjuangan dalam mendidik, doa, dukungan, dan kepercayaan bagi penulis sehingga penulis selalu mampu berusaha. Selanjutnya, Andi Ghaida Izdihar Ali, S.E. dan Andi Muh Abubakar Ali yang selalu mendukung, menghibur, doa, dukungan, dan kepercayaan yang selama ini diberikan kepada Peneliti. Peneliti juga



akan terima kasih kepada keponakan penulis yang sangat lucu, bib Djule dan Andi Halwa Izhara yang telah menghibur penulis nasa penyusunan skripsi.



Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya juga penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si., selaku pembimbing utama dan Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H. selaku pembimbing pendamping atas segala kebaikan dalam meluangkan waktu untuk memberikan arahan, perhatian, beserta saran kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada Prof. Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H., selaku Penilai I dan Arini Nur Annisa, S.H., M.H. selaku Penilai II atas seluruh arahan, masukan, serta ilmu yang diberikan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis turut serta menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang turut berperan dalam membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta segenap jajarannya;
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta jajarannya;
3. Dr. Hijrah Adhyanti Mirzana, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Admnistrasi Negara Universitas Hasanuddin;
4. Dr. Andi Syahwiah A. Sapiddin, S.H., M.H. selaku Pembimbing akademik atas pendampingan dalam membersamai peneliti selama menempuh pendidikan;



5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen, Staf Akademik, dan Staf Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, bantuan, serta pengalaman yang bermanfaat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
6. Muh. Daffa Chalik Haykal yang telah membersamai setiap perjalanan mulai dari perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih telah selalu ada membantu, menghibur dan mendampingi Peneliti dalam segala situasi;
7. Sahabat-sahabat FALLOGS, Gita, Silvi, Bitu, Uthe, Ranti, Riska, Nunu, dan Dilla yang telah membersamai peneliti sedari SMP hingga saat ini yang selalu memberi semangat dan menghibur peneliti dalam penyusunan skripsi ini;
8. Hyang, Kiki, dan lin yang telah membersamai kehidupan SMA peneliti yang selalu mendukung setiap perjalanan hingga proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan saya dalam perkuliahan Nadine, Tia, Tarisa, Nisa, Kaisar, Datim, Ilham, Ifah, dan Shania atas segala bantuan, kebersamaan, dan dukungan kepada peneliti selama proses perkuliahan.
10. Keluarga besar *Asian Law Students' Association Local Chapter*



niversitas Hasanuddin yang telah menjadi tempat yang nyaman bagi penulis dalam menambah pengetahuan, ilmu, dan relasi;

11. Rezim Athena, Kak Aten, Kak Fahmi, Kak Ikal, Kak Annis, Kak Nabs, Kak Mei, Daffa, Nisa, Ulul, Datim, Appi, Alfinso, Tarisa, Misykat, Najla, Muth, Pio, Dayat, Kansa, Al, Bunga, Hani, Puput, Adel, Awa, Gita, Ersya, Audrey, Kaisar, Tahtia, Dilham, Jeni, Asda, dan Ardani. Terima kasih atas kebersamaan dan pelajaran bersama selama kepengurusan;
12. Sobat APR Departement, Daffa, Gita, Kaisar, Ersya, Audrey, Kak Bom, Kakak-kakak former APR Kak Arman dan Kak Naput, serta suksesor APR Yoshi dan Faiqah terima kasih telah kebersamai, memberikan dukungan bantuan, dan kolaborasi selama perkuliahan;
13. Keluarga LDK 36 SMA Negeri 5 Makassar terima kasih telah tetap kebersamai, memberi dukungan, dan menghibur penulis;
14. Teman-teman KKN Gel. 110 Pengadilan Negeri Makassar, terima kasih untuk pengalaman seru selama KKN yang penuh dengan sukacita;
15. Teman-teman Kelompok Magang HAN Bawaslu Kota Makassar 2023, Tarisa, Riska, Arifah, dan Abay terima kasih untuk kerjasama selama melakukan magang yang penuh dengan berbagai pengalaman seru;
16. Teman-teman PFs10 Unhas, terima kasih atas kerja sama dalam melakukan aksi sobat bumi yang merupakan hal baru bagi penulis; eluruh pihak yang telah membantu proses perjalanan skripsi aneliti, atas segala bantuan, doa, dan berbagai afirmasi lainnya.



Dengan penuh kerendahan hati, semoga kebaikan dan pertolongan yang diberikan kepada penulis mendapat berkah dari Allah SWT. Penulis sadar bahwa penelitian skripsi ini tentu saja masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua yang membacanya. Akhir kata, penulis mengucapkan Alhamdulillah Robbil A'lammin dan Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 8 Juli, 2024

A. Ghoniyyah Rizqi Umaimah Ali



## ABSTRAK

**A. GHONIYAH RIZKI UMAIMAH ALI (B021201015)** dengan judul *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERHENTIAN APARATUR SIPIL NEGARA PENYANDANG DISABILITAS MENTAL (STUDI PUTUSAN NOMOR 22/G/2021/PT.TUN.JKT)*. Dibimbing oleh Marwati Riza sebagai Pembimbing Utama dan Eka Merdekawati Djafar, sebagai Pembimbing Pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur terhadap pemberhentian aparatur sipil negara penyandang disabilitas mental dan mengetahui akibat hukum dari pemberhentian aparatur sipil negara penyandang disabilitas mental.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan data penelitian yang diperoleh melalui bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Pengumpulan data primer diperoleh melalui peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, pengumpulan bahan hukum sekunder bersumber dari literatur dalam bentuk buku dan jurnal yang relevan, sedangkan bahan non hukum diperoleh melalui buku, kamus, tulisan media massa/*online*, serta jurnal non hukum yang relevan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) Keputusan atasan dalam pemberian hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 karena tidak membentuk tim pemeriksa sesuai yang diarahkan oleh Peraturan Pemerintah sehingga tidak mengetahui kondisi disabilitas mental yang dialami. Atasan yang tidak mempertimbangkan keadaan ASN yang menyandang disabilitas mental melanggar penerapan asas kecermatan, asas ketidakberpihakan, dan asas kepastian hukum bagi penyandang disabilitas mental. (2) Putusan PTTUN Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT yang mengembalikan status sebagai pegawai telah memenuhi hak ASN dan hak penyandang disabilitas mental karena sesuai dengan sistem merit ASN sehingga memberikan kepastian hukum kepada ASN penyandang disabilitas mental yang tidak dapat memenuhi jam kerjanya akibat kondisi mental yang dialaminya.

**Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Penyandang Disabilitas, Putusan PTTUN**



## ABSTRACT

**A. GHONIYYAH RIZQI UMAIMAH ALI (B021201015).** *JUDICIAL REVIEW OF THE DISMISSAL FOR STATE CIVIL APPARATUR WITH MENTAL DISABILITIES (STUDI CASE NUMBER 22/G/2021/PT.TUN.JKT.)*  
Supervised by Marwati Riza as Main Supervisor and Eka Merdekawati Djafar, as Co-Supervisor.

This research aims to find out the procedures for the dismissal of state civil apparatus with mental disabilities and to find out the legal consequences of of the dismissal of state civil apparatus with mental disabilities.

This research uses normative legal research methods with research data obtained through primary legal materials, secondary legal materials, and non-legal materials. Primary data collection is obtained through laws and regulations and court decisions, secondary legal material collection comes from literature in the form of relevant books and journals, while non-law materials are obtained through books, dictionaries, mass media/online writings, and relevant non-law journals.

This results of this study indicate that (1) The superior's decision to impose the heavy disciplinary punishment of dismissal with honor, not at the employee's own request, as a civil servant, is inconsistent with Law Number 5 of 2014. This is because they failed to form an investigative team as directed by the Government Regulation, thus failing to be aware of the mental disability experienced by the employee. The superior's failure to consider the circumstances of the civil servant with a mental disability violates the principles of prudence, impartiality, and legal certainty for persons with mental disabilities. (2) Court Decision Number 22/G/2021/PT.TUN.JKT reinstated the employee's status, has fulfilled the rights of civil servants and persons with mental disabilities, as it aligns with the merit system for civil servants. This provides legal certainty for civil servants with mental disabilities who are unable to meet their working hours due to their mental condition.

**Keywords: State Civil Apparatus, Persons with Disabilities, Court Decision**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	.xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Teoritis.....	9
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>17</b>
A. Tinjauan Umum tentang Aparatur Sipil Negara.....	17
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	17
2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara .....	19
3. Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara .....	21
B. Tinjauan Umum tentang Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.....	23
C. Tinjauan Umum tentang Keputusan Tata Usaha Negara ....	25



1. Pengertian Keputusan Tata Usaha Negara .....	25
2. Unsur-Unsur Keputusan Tata Usaha Negara .....	26
3. Jenis-Jenis Keputusan Tata Usaha Negara .....	29
D. Tinjauan Umum tentang Hak Penyandang Disabilitas Mental .....	31
1. Pengertian Disabilitas Mental.....	31
2. Jenis-jenis Disabilitas Mental .....	33
3. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Mental .....	35
E. Tinjauan Umum tentang Akibat Hukum.....	38
F. Kerangka Pikir .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Tipe dan Pendekatan Penelitian .....	41
B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	41
C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	42
D. Analisis Bahan Hukum.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Analisis Kesesuaian Keputusan Atasan terhadap Pemberhentian ASN Penyandang Disabilitas Mental Pemberhentian ASN dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 .....	44
B. Analisis Putusan PTTUN Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT berdasarkan dengan hak-hak ASN .....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>





## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

<b>Gambar 1</b> Mekanisme Pengajuan Banding Administratif kepada BPASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.....	48
---	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai tujuan negara. Tujuan nasional dapat tercapai dengan diadakannya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan terwujudnya masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas masyarakatnya secara berkelanjutan.<sup>1</sup>

Demi melaksanakan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Secara teoretis, ASN adalah alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang bertanggung jawab atas pelaksanaan rutin pemerintahan.<sup>2</sup> Undang-



---

<sup>1</sup> Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Pustaka, hlm. 7.

<sup>2</sup> Abdul Rahman dan Riani Bakri, 2019, *Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara Melalui Dynamic Governance*, Jurnal Konstituen, Volume 1 Nomor 1, Institut Manajemen Dalam Negeri, Sumedang, hlm. 2.

Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

ASN ditugaskan untuk melaksanakan tugas pelayan publik, pemerintahan, dan pembangunan tertentu.<sup>3</sup> Sejalan dengan hal tersebut, maka ASN memiliki kewajiban yang terdapat pada Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi:

“Pegawai ASN wajib:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
- b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
- d. menjaga netralitas; dan
- e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Bagi seorang ASN yang tidak memenuhi kewajibannya akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.



---

<sup>3</sup>itra Perdana, 2022, *Rekonstruksi Pengaturan Hak dipilih Pegawai Negeri Sipil pemilihan Umum Legislatif Menurut UUD 1945*, Jurnal Rechtsvinding, Volume 11 Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta,

Pemberhentian merupakan salah satu bagian dari proses manajemen pegawai. Pemberhentian sebagai PNS merupakan pemberhentian yang menyebabkan orang yang bersangkutan tidak lagi memiliki status sebagai PNS.<sup>4</sup> Pengaturan hukuman disiplin bagi PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pengaturan disiplin PNS diatur terkait pemberian hukuman disiplin berat dengan salah satunya ialah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Salah satu penyebab dijatuhkannya hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri ialah tidak memenuhi ketentuan masuk kerja, salah satunya diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa “Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang selama 46 (empat puluhan) hari kerja atau lebih.” Hukuman disiplin yang diberikan kepada ASN dilakukan setelah ASN yang diberi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum meliputi tahapan pemanggilan pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan.

Apabila ASN yang terkena hukuman disiplin merasa keberatan atas hukuman berat yang diberikan, maka ASN dapat melakukan upaya banding



---

<sup>4</sup> Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op. Cit.*, hlm. 140.

administratif.<sup>5</sup> Pengajuan banding administratif dilakukan kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa pegawai ASN dapat mengajukan Banding Administratif atas keputusan PPK yang berupa pemberhentian sebagai PNS. Pengajuan banding administratif yang ditujukan kepada BPASN diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan PPK yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai ASN. Selanjutnya, apabila Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kebijakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur terkait penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN yang dalam Pasal 2 huruf J menyebutkan bahwa penyelenggaraan kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada asas nondiskriminatif. Hal tersebut kemudian memberi ruang terbuka bagi penyandang disabilitas mental untuk mendapatkan hak yang sama.

Berdasarkan Pasal 28 I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan



---

arid Wahyu Kurniawan dan Beni Hidayat, 2022, *Upaya Banding Administratif Jatuhnya Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Media of Law and Volume 3 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, a, hlm.126.

terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Pasal tersebut kemudian melahirkan kebijakan afirmasi atau diskriminasi positif yang hadir sebagai kebijakan yang dibuat untuk melindungi hak kaum yang rawan mendapatkan diskriminasi termasuk kepada kaum disabilitas. Bentuk pengaturan tentang hak untuk penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan berupa jaminan maupun perlindungan.<sup>6</sup>

Salah satu kasus yang menarik perhatian untuk diteliti ialah kasus pemberian hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri kepada DH yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Teknologi Informasi dan Komunikasi di Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang tidak memberikan informasi terkait keadaannya sebagai penyandang disabilitas. Kasus pemberhentian DH sebagai ASN akibat ia telah melakukan pelanggaran disiplin berat berupa tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama lebih dari 46 hari kerja dalam rentang waktu Januari 2020 hingga September 2020 sehingga pada 12 November 2020 dikeluarkan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Berupa Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri.

Pada awal September 2021, DH baru melaporkan kondisinya sebagai penyandang disabilitas mental kepada Ditjen Perpajakan



---

izim Hamidi, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi lapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Volume 23 Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, hlm. 662.

Kementerian Keuangan dan meminta untuk bekerja kembali. Kemudian, DH melakukan banding administratif kepada BPASN pada 17 September 2021 dengan ditembuskan kepada Menteri Keuangan selaku PPK. Meskipun DH telah menjelaskan kondisinya sebagai penyandang disabilitas mental sehingga dalam banding administratif yang dilakukan BPASN menolak banding administratif yang dilakukan oleh DH karena telah melewati batas waktu. Hal tersebut sejalan dengan Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 yang menyatakan:

“Dalam hal Banding Administratif yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dalam Pasal 11 ayat 3, BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.

DH selanjutnya mengajukan sengketa terhadap tata usaha negara ke Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta di bawah register perkara Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT. Dalam gugatannya, Surat Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Berupa Pemberhentian dengan Hormat Tidak atas Permintaan Sendiri yang diterbitkan dirasa telah melanggar hak-hak DH sebagai penyandang disabilitas mental untuk memperoleh kesamaan kesempatan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

Kemudian, hakim memustikan untuk mengabulkan permohonan DH secara seluruhnya karena mempertimbangkan statusnya sebagai seorang penyandang disabilitas mental tipe *skizofrenia paranoid*. Disabilitas mental merupakan salah satu dari 4 (empat) ragam disabilitas yang diatur dalam

ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang as.



Pada dasarnya, kehadiran peradilan administrasi tidak lain bertujuan untuk menjaga agar kekuasaan tidak melakukan perbuatan melawan hukum pemerintah (*onrechtmatigeoverheidsdad*). Perbuatan hukum melawan pemerintah terdiri atas bermacam-macam, seperti perbuatan melampaui wewenang, perbuatan yang dilakukan tidak didasari wewenang dan perbuatan sewenang-wenang.<sup>7</sup> Namun, apabila dikaitkan dengan kasus pemberhentian DH sebagai PNS maka dapat dikatakan bahwa pihak pemerintah dalam hal ini Kementerian Keuangan dan BPASN melakukan dengan prosedur pemberian sanksi disiplin seorang ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tanpa mempertimbangkan keadaan disabilitas yang dialami DH. Pemberhentian juga dipertimbangan melalui Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 maupun peraturan perundang-undangan lainnya tidak mengatur terkait pengecualian mengenai pemberian sanksi pelanggaran disiplin yang dapat diberikan kepada seseorang yang tidak atau tidak dapat melaporkan kondisi disabilitasnya.

Dari peristiwa yang telah diuraikan di atas pemberhentian ASN yang sesuai yang dijelaskan di atas tentu menimbulkan masalah hukum yang membuat peraturan perundang-undangan menjadi samar atau kurang sempurna terdapat kewajiban bagi PNS untuk melaksanakan kewajibannya



---

Fajlurrahman Jurdi, 2023, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: hlm. 326.



yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat tetapi tentunya harus memperhatikan hak disabilitas mental.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka usul penelitian yang berjudul tinjauan yuridis pemberhentian aparatur sipil negara penyandang disabilitas mental akan dibatasi pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah keputusan atasan terhadap pemberhentian terhadap ASN penyandang disabilitas mental telah sesuai dengan pemberhentian ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?
2. Apakah Putusan PTTUN Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT sesuai dengan hak-hak ASN?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian dari peneliti ialah:

1. Mengetahui kesesuaian keputusan atasan terhadap pemberhentian ASN penyandang disabilitas mental dengan pemberhentian ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
2. Mengetahui kesesuaian Putusan PTTUN Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT dengan hak-hak ASN



#### **D. Manfaat Teoritis**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

(1) Kegunaan teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil berupa pengetahuan dan menambah referensi khususnya yang berfokus dalam pemberhentian Aparatur Sipil Negara penyandang disabilitas mental

(2) Kegunaan Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan wawasan kepada praktisi hukum, *stakeholder* terkait, serta masyarakat umum tentang pemberhentian Aparatur Sipil Negara penyandang disabilitas mental

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Mental" sepenuhnya asli dibuat oleh penulis berdasarkan isu hukum yang berkembang melalui berbagai pendekatan. Berikut yang menjadi perbandingan penulis terhadap beberapa hasil penelitian sebagai berikut:



Nama Penulis	: Yovereld Alexetty Artyo	
Judul Tulisan	: Tinjauan Yuridis Pemberhentian dengan Hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil Difabel “AM” ditinjau dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.	
Kategori	: Skripsi	
Tahun	: 2023	
Perguruan Tinggi	: Universitas Surabaya	
	<b>Uraian</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>
	<b>Rencana Penelitian</b>	
Isu dan Permasalahan	: Apakah Surat Keputusan Sekretaris Jenderal BPK Republik Indonesia Nomor 73/K/X-X.3/03/2020 tentang Pemberhentian dengan Hormat Sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil	Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengangkat judul terkait Tinjauan Yuridis terhadap Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Mental dengan rumusan masalah yang diangkat ialah apakah



<p>Difabel AM dapat dibenarkan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.</p>	<p>keputusan atasan terhadap pemberhentian terhadap ASN penyandang disabilitas mental telah sesuai dengan pemberhentian ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014? dan apakah Putusan PTTUN Nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT sesuai dengan hak-hak ASN?</p>
<p>Metode Penelitian : Yuridis-normatif</p>	<p>Normatif</p>
<p>Hasil &amp; Pembahasan : Penelitian menunjukkan bahwa pemerintah dalam melakukan tindakan hukum maka sudah sepatutnya</p>	



<p>memperhatikan ketentuan mengenai Penyandang Disabilitas dan asas-asas pemerintahan yang baik agar tercapai suatu keadaan yang inklusif.</p>	
--	--

Nama Penulis	: Emir Athira
Judul Tulisan	: Tanggung Jawab Negara terhadap Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Disabilitas.
Kategori	: Skripsi
Tahun	: 2016
Perguruan Tinggi	: Universitas Brawijaya
<b>Uraian</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>
	<b>Rencana Penelitian</b>



Isu dan Permasalahan	<p>Bagaimanakah tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak untuk mendapat pekerjaan bagi disabilitas dan bagaimana bentuk <i>affirmative action</i> sebagai upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas.</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengangkat judul terkait Tinjauan Yuridis terhadap Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Mental dengan rumusan masalah yang diangkat ialah apakah keputusan atasan terhadap pemberhentian terhadap ASN penyandang disabilitas mental telah sesuai dengan pemberhentian ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014? dan apakah Putusan PTTUN Nomor</p>
----------------------	--	---



	22/G/2021/PT.TUN.JKT sesuai dengan hak-hak ASN?
Metode Penelitian : Normatif	Normatif
Hasil & Pembahasan : Secara keseluruhan, negara memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas merupakan amanat konstitusi, dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat kekosongan dalam peraturan yang mengatur tentang aksesibilitas pekerjaan. Dengan tidak jelasnya	



peraturan yang mengatur tentang aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas, membuat para pihak pengusaha, maupun pemerintah setengah hati dalam menyelesaikan permasalahan aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas. Bentuk-bentuk affirmative action sebagai upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat berupa penjaminan maupun





<p>perlindungan. Indonesia telah menjamin pekerjaan yang layak bagi warga negaranya, namun belum memiliki perlindungan yang jelas kepada penyandang disabilitas sebagai warga negara untuk menikmati kehidupan inklusi</p>	
--	--



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tjauan Umum tentang Aparatur Sipil Negara

##### 1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Secara normatif, Aparatur Sipil Negara meliputi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Mereka ditugaskan sebagai alat pemerintahan untuk menerapkan komponen kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah demi mencapai tujuan nasional.<sup>8</sup>

##### a. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS dapat merujuk kepada seluruh kelompok personalia dalam sistem kepegawaian pemerintah, terutama di pemerintah pusat dan pemerintah bagian. PNS bekerja



---

<sup>8</sup> Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op.Cit*, hlm.

untuk pemerintah berdasarkan keputusan negara, bukan pada persetujuan formal antara dua pihak yang berkedudukan setara.<sup>9</sup>

## **b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau yang di singkat PPPK dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan. Tujuan utama kedudukan PPPK adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap status Pegawai Tidak Tetap dengan beragam nama.<sup>10</sup>

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja melarang Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK. Hal ini berdampak terhadap pekerja kontrak yang sebelumnya diakui.<sup>11</sup>



<sup>9</sup> Han Efendi dan Freddy Poernomo, 2017, *Hukum Administrasi*, Jakarta: Sinar M. 106.

<sup>10</sup> Eka Deviani dan Rifka Yudhi, 2022, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Bandarlampung: Pusaka Media, hlm. 14

<sup>11</sup> Megina Nadhila Qomarani, 2016, *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Kerja (PPPK) dalam Cakrawala Kepegawaian di Indonesia*, Jurnal Hukum

## 2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara hadir sebagai ujung tombak pemerintahan terhadap masyarakat sehingga setiap pegawai pemerintah tentunya memiliki hak dan kewajiban yang perlu untuk dijalankan dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Untuk memenuhi pelaksanaan tugas sebaik-baiknya, ASN memerlukan pemahaman dan kesadaran untuk mematuhi hak dan kewajibannya.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) yang berbunyi:

“Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. penghasilan;
- b. penghargaan yang bersifat motivasi;
- c. tunjangan dan fasilitas;
- d. jaminan sosial
- e. lingkungan kerja;
- f. pengembangan diri; dan
- g. bantuan hukum”

ASN ditugaskan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sehingga harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, ASN harus mematuhi secara penuh Pancasila, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan



---

uzayanah, 2020, *Pemahaman terhadap Tanggungjawab, Hak, dan Kewajiban terhadap Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Komunikasi Hukum, Nomor 1, hlm. 234.

pemerintah sehingga seorang ASN dapat memfokuskan semua usaha dan tenaga untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Maka dari itu, untuk menjaga martabat Pegawai ASN, diperlukan kualitas yang meliputi loyalitas, kepatuhan, pengabdian, kecakapan, tanggung jawab, jujur, tertib, dan semangat untuk menjaga rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan hukum.<sup>13</sup>

Kewajiban dasar yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya disebutkan dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi:

- a. Pegawai ASN wajib
  - a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
  - b. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
  - c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
  - d. menjaga netralitas; dan
  - e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- b. Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.
- c. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.”



---

ri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op. Cit*, hlm. 43-44.

### 3. Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara

Manajemen ASN berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian hadir dari perpaduan dua kata yaitu manajemen dan kepegawaian. Maka untuk mendefinisikannya perlu diartikan masing-masing. Kepegawaian dapat diartikan segala hal tentang kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai.<sup>14</sup> Sedangkan, manajemen dapat diartikan pada usaha yang berkaitan dengan orang lain dalam mencapai tujuan. Tujuan harus diimbangi dengan pengaturan organisasi yang jelas, wewenang, dan tanggung jawab setiap anggota di dalamnya.<sup>15</sup> Pengertian manajemen ASN disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yakni Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selanjutnya, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas-asas yang disebutkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sebagai berikut:

“Penyelenggaraan kebijakan dan berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;



---

ri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Op Cit.*, hlm. 94.

anti Kirana, 2022, *Dinamika Norma Hukum Aparatur Sipil Negara*, Jakarta Kamera Press, hlm. 16.

- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. pendelegasian;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektivitas dan efisiensi;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan; dan
- m. kesejahteraan.”

Pemerintah saat menjalankan fungsi manajemen ASN menerapkan prinsip dasar sistem merit. Sistem merit dibangun sesuai dengan prinsip meritokrasi. Dalam Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, prinsip meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Sistem merit ASN dalam penggunaannya mengikuti delapan kriteria penilaian yang dilakukan untuk ASN yakni: proses rekrutmen atau pengadaan pegawai, pengembangan karir, peningkatan kemampuan, promosi atau mutasi dalam jabatan, penyelenggaraan



penggajian pegawai, disiplin pegawai, dan perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi kepegawaian.<sup>16</sup>

## **B. Tinjauan Umum tentang Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik**

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yaitu AUPB adalah prinsip yang digunakan sebagai acuan penggunaan Wewenang bagi Pejabat Pemerintahan dalam mengeluarkan Keputusan dan/atau Tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah tidak hanya menggunakan peraturan perundang-undangan atau hukum tertulis untuk melakukan sesuatu tetapi juga menerapkan AUPB.<sup>17</sup> Pada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan memberikan penjelasan mengenai asas-asas yang meliputi bagian dari AUPB sebagai berikut:

- a. kepastian hukum,
- b. kemanfaatan,
- c. ketidakberpihakan,
- d. kecermatan,
- e. tidak menyalahgunakan kewenangan,
- f. keterbukaan,



---

minuddin Ilmar, 2020, *Memaknai Kepemerintahan yang Baik Melalui Penerapan ta Kelola dan Keabsahan Tindakan Pemerintahan*, Makassar: Phinamata Media, ahya Anggara, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Bandung: Pustaka Setia, hlm.



- g. kepentingan umum, dan
- h. pelayanan yang baik.

Selain uraian dari ayat (1), adapun tambahan mengenai ketentuan AUPB yang terdapat pada Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang menjelaskan terkait asas-asas umum lainnya di luar AUPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterapkan sepanjang dijadikan dasar penilaian hakim yang tertuang dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Berdasarkan dari Penjelasan Pasal 10 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Hal tersebut juga dipertegas lagi dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang menjelaskan bahwa pada penjelasan keputusan dan/atau tindakan terhadap warga masyarakat harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan AUPB.

Di Indonesia, AUPB telah ditetapkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini terlihat dalam wewenang administrasi pemerintahan, tindakan administrasi negara, bentuk tindakan administrasi negara, dan penerapannya terhadap perlindungan hukum warga negara.<sup>18</sup> Sebagai asas, AUPB memberikan batas-batas yang perlu diperhatikan oleh Badan dan atau Pejabat TUN saat membuat keputusan dan atau bertindak. Bagi Masyarakat, AUPB dapat berguna sebagai dasar



---

Muhamad Azhar, 2015, *Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik tem Penyelenggaraan Administrasi Negara*, Jurnal Notarius, Volume 8 Nomor 2, hukum Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 287.

pengajuan gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang dibuat oleh bada atau pejabat pemerintahan.<sup>19</sup>

### C. Tinjauan Umum tentang Keputusan Tata Usaha Negara

#### 1. Pengertian Keputusan Tata Usaha Negara

Keputusan adalah pernyataan bahwa suatu organ pemerintahan ingin melakukan suatu hal tertentu yang ditujukan untuk membangun, membuat sebuah hubungan hukum baru, mengubah atau menghapus hubungan hukum yang ada.<sup>20</sup> Pada hukum admnistrasi negara, keputusan atau yang dapat disebut dengan *beshikking* menjadi suatu pembahasan penting karena dengan keputusan aktivitas admnistrasi negar dapat mengalir dengan aktif.<sup>21</sup>

Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) menurut Ten Berge ialah keputusan hukum publik yang memiliki bersifat konkret dan invidual, yang dibuat oleh organ pemerintahan berdasarkan pada kewenangan hukum publik yang dibuat oleh satu atau lebih individu maupun berkaitan dengan satu atau lebih perkara atau keadaan.<sup>22</sup> Penjelasan lebih lanjut mengenai KTUN dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara



---

<sup>19</sup>Cekli Setya Pratiwi, *et al.*, 2016, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, Embaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan (LeIP)*, hlm.188  
wansyah, 2020, *Refleksi Hukum Indonesia*, Jakarta: Mirra Buana Media, hlm.

ajlurrahman Jurdi, *op. cit.*, hlm. 199.

V. Riawan Tjandra, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Sinar Grafika,

menjelaskan bahwa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) merupakan suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. KTUN telah menjadi instrumen yang sering digunakan oleh badan atau pejabat pemerintahan dalam hubungan bersama warga negara sehingga telah menjadi bagian penting dari kehidupan warga negara.<sup>23</sup>

## 2. Unsur-Unsur Keputusan Tata Usaha Negara

Pada dasarnya, Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berwenang melaksanakan suatu bidang urusan pemerintahan.<sup>24</sup> Sejalan dengan hal tersebut, maka KTUN memiliki unsur-unsur yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara bahwa KTUN merupakan suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan



---

<sup>23</sup> An Efendi dan Freddy Poernomo, *Op. Cit. hlm, 190*.  
<sup>24</sup> Jola Riza, 2018, *Keputusan Tata Usaha Negara Menurut Undang-Undang Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Administrasi Pemerintahan*, Jurnal *Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, hlm. 86.

akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.<sup>25</sup> Terdapat penjelasan dari unsur-unsur dari KTUN yaitu sebagai berikut:

**a. Penetapan Tertulis.**

Berdasarkan pada penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengenai istilah “penetapan tertulis” merujuk kepada isi dan bukan terhadap bentuk dari keputusan yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat TUN. Kemudian, penetapan tertulis harus dibuat untuk memudahkan pembuktian terhadap tindakan hukum yang dilaksanakan oleh pemerintah.<sup>26</sup>

**b. Dikeluarkan oleh Pemerintah**

Dapat dipahami bahwa hampir seluruh organ pemerintahan memiliki wewenang untuk membuat keputusan. Oleh karena itu, pemerintah yang mengeluarkan keputusan memiliki posisi sebagai administrasi negara.<sup>27</sup> Kemudian, Pejabat TUN yang memiliki kewenangan, tugas, dan fungsi yang melekat pada jabatan tidak pernah dimaksudkan untuk diimplementasikan secara salah dan keliru. Oleh karena itu, sebagai Pejabat TUN yang telah membuat dan mengeluarkan KTUN secara salah dan tidak tepat, mereka sudah seharusnya



---

idwan HR, *Op. Cit.* Hlm 145.  
*id, hlm. 147.*  
*id, hlm. 150.*

bertanggung jawab dan dituntut ganti rugi atas dampak dari perbuatannya.<sup>28</sup>

### **c. Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku**

Pada konsep negara hukum, setiap tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau wewenang pemerintahan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Pemerintah atau Pejabat TUN tidak dapat membuat atau mengeluarkan KTUN apabila tidak memiliki suatu dasar kewenangan dalam mengeluarkan keputusan.<sup>29</sup>

### **d. Bersifat Konkret, Individual, dan Final**

Pada penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, keputusan memiliki sifat konkret, individual, dan final.<sup>30</sup> Bersifat konkret berarti objeknya tidak abstrak, dan terbatas pada waktu atau tempat.<sup>31</sup> Kemudian, sifat individual artinya KTUN tidak ditujukan untuk umum, melainkan kepada yang spesifik terhadap hal yang ditujukan. Terakhir, sifat final dimaknai bahwa KTUN



---

ahya Anggara, *Op. Cit. Hlm 147.*  
idwan HR, *Op. Cit, hlm 152.*  
id, hlm. 153.  
ahya Anggara, *Op.Cit, hlm. 197.*

yang telah dikeluarkan menimbulkan akibat hukum dan dianggap sudah definitif.<sup>32</sup>

#### e. Menimbulkan Akibat Hukum

Secara teoritis, suatu tindakan hukum berarti tindakan yang berdasarkan sifatnya dapat menghasilkan konsekuensi hukum tertentu atau tindakan yang dimaksudkan untuk menghadirkan hak dan kewajiban. Oleh karena itu, tindakan hukum pemerintahan ialah tindakan hukum yang digunakan oleh organ pemerintahan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum tertentu, terutama di bidang pemerintahan atau administrasi negara.<sup>33</sup>

### 3. Jenis-Jenis Keputusan Tata Usaha Negara

#### a. Keputusan Deklarator dan Keputusan Konstitutif

Keputusan deklarator merupakan keputusan yang tidak mengubah hak dan kewajiban yang sudah ada, tetapi sekadar menegaskan hak dan kewajiban tersebut (*rechtsvaststellende beschikking*).<sup>34</sup> Keputusan konstitutif merupakan keputusan yang menciptakan atau menghilangkan suatu hubungan hukum atau menghadirkan suatu hak baru yang tidak ada sebelumnya.<sup>35</sup>



---

idwan HR, *Op. Cit.*, hlm. 153.  
ahya Anggara, *Op.Cit*, hlm. 198.  
idwan HR, *Op. Cit.* hlm. 157.  
ajlurrahman Jurdi, *Op. Cit.* hlm. 225.

## **b. Keputusan yang Menguntungkan dan Memberi Beban**

Keputusan yang bersifat menguntungkan (*begunstigende beschikking*) diartikan sebagai keputusan memberi hak-hak atau memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu yang tidak akan terjadi tanpa keputusan itu, atau keputusan itu mampu untuk memberikan keringanan beban yang ada. Keputusan yang memberi beban (*belastende beschikking*) adalah keputusan yang menempatkan kewajiban yang tidak ada sebelumnya atau keputusan mengenai penolakan terkait permohonan untuk mendapatkan keringanan.<sup>36</sup>

## **c. Keputusan Eenmaling dan Keputusan yang permanen**

Keputusan eenmaling dapat dikatakan sebagai keputusan yang bersifat kilat (*vluchtige beschikking*) adalah keputusan yang hanya berlaku sekali. Sedangkan, keputusan permanen adalah keputusan yang berlaku untuk waktu yang lama.<sup>37</sup>

## **d. Keputusan yang Bebas dan yang Terikat**

Keputusan yang bersifat bebas ialah keputusan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrije bevoegdheid*). Sedangkan yang bersifat terikat adalah keputusan yang didasarkan kepada kewenangan pemerintah yang bersifat terikat.<sup>38</sup>



---

<sup>36</sup>id.  
<sup>37</sup>id.  
<sup>38</sup>idwan HR, *Loc. Cit.* hlm. 160.

#### **e. Keputusan Positif dan Negatif**

Keputusan positif merupakan keputusan yang menghadirkan hak dan kewajiban bagi yang dikenai keputusan. Sedangkan, keputusan negatif merupakan keputusan yang tidak menimbulkan perubahan hukum yang telah ada.<sup>39</sup>

#### **f. Keputusan Perorangan dan Kebendaan**

Keputusan perorangan (*persoonlijk beschikking*) ialah keputusan yang dikeluarkan berdasarkan kualitas pribadi seseorang atau keputusan yang berkaitan dengan orang. Keputusan kebendaan (*zakelijk beschikking*) adalah keputusan yang dikeluarkan dengan dasar kualitas kebendaan atau keputusan yang berhubungan dengan benda.<sup>40</sup>

### **D. Tinjauan Umum tentang Hak Penyandang Disabilitas Mental**

#### **1. Pengertian Disabilitas Mental**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memasukkan dan memperkenalkan penggunaan istilah “disabilitas” secara formal. Secara umum, tidak ditemukan artikan kata disabilitas yang ada ialah arti dari Penyandang Disabilitas. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Penyandang Disabilitas adalah setiap orang



---

<sup>39</sup>*id.*  
<sup>40</sup>ajlurrahman Jurdi, *Loc. Cit.* hlm. 226.



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. Definisi tersebut sejalan dengan definisi *person with disabilities* yang diatur dalam Article 1 The United Nations Convention on the Rights of Person with Disabilities (UNCRPD). Berdasarkan *Convention on The Rights of Person with Disabilities (CRPD)* memaknai disabilitas sebagai orang-orang dengan disabilitas termasuk orang-orang dengan gangguan fisik, mental, intelektual, atau indrawi yang dengan interaksi berbagai hambatan dapat mengganggu partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat dibandingkan dengan anggota masyarakat lainnya.<sup>41</sup>

Disabilitas mental masuk ke dalam ragam Penyandang Disabilitas sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Menurut Direktorat Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Kementerian Sosial RI yang dimaksud dengan penyandang disabilitas mental ialah Orang Dengan Masalah Kejiwaan (ODMK) dan Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) yang telah lama mengalami kesulitan untuk berinteraksi dan berpartisipasi di masyarakat. Orang yang dianggap sebagai ODMK adalah orang yang



---

Dio Ashar, Bestha Inatsan Ashila, dan Gita Nadia Pramesa, 2019, *Panduan dan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan Hukum*, Jakarta: UI, hlm. 15

mempunyai masalah fisik, mental, sosial, pertumbuhan dan perkembangan, dan/atau kualitas hidup yang meningkat risiko terkena gangguan jiwa. Sedangkan, ODGJ adalah orang yang mengalami gangguan pikiran, perilaku, serta perasaan yang ditunjukkan dengan berbagai gejala dan/atau perubahan sifat dan kebiasaan yang signifikan, sehingga mampu menyebabkan kesulitan dalam menjalankan fungsi orang sebagai manusia atau hambatan lain.<sup>42</sup>

Penyandang disabilitas mental sering menghadapi masalah yang rumit, selain mendapatkan masalah yang terjadi di dalam diri mereka sendiri, contohnya seperti halusinasi, waham dan sebagainya. Tetapi mendapatkan masalah yang berasal dari luar dirinya seperti, dari lingkungan sosialnya.

## 2. Jenis-jenis Disabilitas Mental

Berdasarkan penjelasan Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yaitu:

“Yang dimaksud dengan “Penyandang Disabilitas mental” adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:

- a. psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
- b. disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autis dan hiperaktif.”



---

<sup>42</sup>azfinedi, 2018, *Konsep, Permasalahan, dan Solusi Penyandang Disabilitas Indonesia*, Jurnal Quantum Ilmiah Kesejahteraan Sosial, Volume 14 Nomor 26, Regional I Sumatera, hlm. 102.

Melihat dari peraturan perundang-undangan tersebut maka dapat diklasifikasikan dua jenis Penyandang Disabilitas Mental (PDM), sebagai berikut:

#### **a. Disabilitas Mental Psikososial**

Penyandang disabilitas psikososial adalah seseorang yang mengalami gangguan dalam proses berpikir, berperilaku, berperasaan, dan berinteraksi sosial sehingga mereka mengalami kesulitan untuk mengerjakan aktivitas, partisipasi, dan peran. Terdapat beberapa karakteristik penyandang disabilitas psikososial termasuk kesulitan berkonsentrasi, menarik diri dari lingkungan sosial, dan hilangnya minat pada teman atau aktivitas yang mereka sukai, dan datangnya perasaan cemas atau takut tanpa alasan yang jelas. Namun, untuk mengklasifikasikan seseorang sebagai disabilitas psikososial harus menjalani pengecekan secara medis dan psikologis.<sup>43</sup>

Setidaknya terdapat 5 (lima) ragam disabilitas psikososial. Pertama, gangguan cemas yaitu kekhawatiran yang terlalu banyak sehingga mengganggu aktivitas sehari-hari. Kedua, gangguan depresi ialah perasaan hampa yang berakibat pada keputusan yang berlangsung lama dan terus menerus. Ketiga, gangguan bipolar, yang melibatkan perubahan drastis dalam perasaan atau



---

<sup>43</sup>Khairunnisa Tri dan Ahmad Hidayatullah, 2020, *Pemberdayaan Disabilitas di Melalui Pendekatan Kultural Keagamaan di Rumah Perlindungan Sosial Masyarakat Kota Pekalongan*, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 1, IAIN Pekalongan, Pekalongan hlm. 79.

suasana hati. Keempat, Skizofrenia yang merupakan gangguan yang menghasilkan seseorang tidak dapat mengenali antara apa yang mereka pikirkan dan apa yang sebenarnya terjadi. Dan kelima, gangguan kepribadian yakni gangguan yang terjadi ketika karakteristik emosional muncul, menyebabkan kerusakan yang merugikan lingkungan sekitarnya.<sup>44</sup>

### **b. Disabilitas Perkembangan yang Berpengaruh pada Kemampuan Interaksi Sosial**

Jenis disabilitas ini meliputi autisme dan hiperaktif. Autisme merupakan hal yang menyebabkan ketidaknormalan pada otak yang mengurangi kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, berhubungan dengan sesama dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan sekitar.<sup>45</sup> Sedangkan, hiperaktif adalah gangguan tingkah laku yang tidak normal disebabkan gangguan fungsi neurologis yang gejala utamanya ialah ketidakmampuan memusatkan perhatian.<sup>46</sup>

## **3. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Mental**

Disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia ialah suatu yang tidak dapat dianggap sebagai gangguan atau penyakit karena disabilitas

---

<sup>44</sup> Ibid, hlm. 80

<sup>45</sup> Abdul Harris dan Nur Fauzia, 2021, *Kecakapan Bertindak Penyandang Disabilitas menurut Hukum Perdata*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Volume 21 Universitas Batanghari Jambi, Jambi, hlm. 94.

osilawati, Suhendar, dan Ajat Sudrajat, 2019, *Perilaku Hiperaktif Anak Disabilitas tudi Kasus di SLB BC Kurnia Kersamanah, Garut Jawa Barat*) Jurnal Ilmiah si Sosial, Volume 1 Nomor 1, Politeknik Kesejahteraan Sosial, Bandung, hlm.



merupakan bagian dari keragaman manusia. Perspektif ini menganggap penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki martabat sehingga segala hambatan yang mereka hadapi harus dikurangi atau dihilangkan untuk memenuhi hak-haknya. Pendekatan hak asasi manusia model ini yang berpendapat bahwa negara harus melindungi hak-hak penyandang disabilitas.<sup>47</sup>

Pada konsep negara hukum, dalam setiap negara yang dapat disebut *rechtsstaat* harus memiliki jaminan perlindungan hak asasi manusia karena doktrin terkait HAM sudah diterima secara universal sebagai *a moral, political, and legal framework and as a guideline* yang berfungsi sebagai pedoman untuk membangun dunia yang lebih damai dan bebas dari ketakutan, penindasan, serta perlakuan tidak adil. Kemudian, hak asasi manusia harus dijamin secara eksplisit dalam konstitusi atau undang-undang dasar negara demokrasi konstitusional.<sup>48</sup>

Penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat yang berkedudukan sama. Sebagaimana prinsip dalam Hak Asasi Manusia (HAM) yang universal, tidak diskriminatif, tidak dapat dibagi, dan tidak dapat dikurangi. Pemenuhan haknya diperlukan payung hukum yang



---

<sup>47</sup> Fajri Nursyamsi, 2022, *Keadilan Substantif dalam Upaya Perlindungan Hak atas Bagi Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas*, sumber [w.jentera.ac.id/publikasi/keadilan-substantif-dalam-upaya-pelindungan-hak-rjaan-bagi-aparatur-sipil-negara-penyandang-disabilitas](http://w.jentera.ac.id/publikasi/keadilan-substantif-dalam-upaya-pelindungan-hak-rjaan-bagi-aparatur-sipil-negara-penyandang-disabilitas), diakses pada 20 - 2023.

imly Asshiddiqie, 2014, *Pengantar Hukum Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: pers, hlm. 143

sejalan dengan tujuan pembentukan negara yang tecantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu “memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas perwujudan hak asasi manusia. Baik individu yang terlahir “normal” ataupun individu yang terlahir dengan “ketidaksempurnaan fisik atau mental”.<sup>49</sup>

Indonesia melakukan ratifikasi pada CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (CRPD).<sup>50</sup> CRPD terdapat 50 Pasal yang menjelaskan tentang hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban negara dalam memenuhi hak tersebut. Tujuan dari CRPD adalah memajukan, melindungi, dan memberi jaminan bahwa penyandang disabilitas dapat menikmati hak-hak mereka secara penuh dan setara sehingga menambah penghormatan atas martabat yang dimiliki. Sebagai negara yang meratifikasi konvensi ini, Indonesia harus melakukan penyesuaian untuk menjalankan hak-hak yang termuat dalam CRPD, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan sistem administrasi negara. Hal ini juga mengubah peraturan



---

<sup>49</sup> Aprilina Pawestri, 2017, *Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Nasional dan HAM Nasional*, Jurnal Era Hukum, Volume 2 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara, Jakarta, hlm. 167-168.  
<sup>50</sup> Shakh Salim dan M. Joni Yulianto, 2021, *Memantau Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta: BAPPENAS, hlm. 52.

perundang-undangan yang diskriminatif, kebiasaan dan praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, serta penerapan program politik yang didukung oleh politik anggaran untuk memastikan keterlibatan penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan.<sup>51</sup>

### E. Tinjauan Umum tentang Akibat Hukum

Akibat hukum dapat diartikan sebagai suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum kepada suatu perbuatan yang dilaksanakan oleh subjek hukum.<sup>52</sup> Kemudian, akibat hukum dimaksudkan sebagai akibat yang datang atau diberikan oleh hukum atas sebuah peristiwa hukum yang dikehendaki oleh pelaku dan diatur oleh hukum. Akibat hukum dapat berupa: lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum; lahir, berubah atau lenyapnya sesuatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain; dan sanksi dan penghargaan (*reward*) ketika melakukan tindakan melawan hukum.<sup>53</sup>

Peristiwa hukum merupakan peristiwa yang terjadi di masyarakat yang hadir dari hubungan-hubungan anggota masyarakat yang memiliki akibat hukum dari hubungan tersebut. Peristiwa hukum dibedakan menjadi



---

ajri Nursyamsi, *et al*, 2015, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Ramah Disabilitas*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, hlm.

chmad Ali, 2015, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm. 275.

wansyah, 2020, *Kajian Ilmu Hukum*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, hlm. 149.

dua yaitu: perbuatan subjek hukum (manusia dan badan hukum) dan peristiwa hukum yang bukan subjek hukum.<sup>54</sup>

## F. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dapat didefinisikan sebagai kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang menjadi permasalahan utama dalam penelitian. Kerangka teori mencakup teori-teori relevan untuk menjelaskan masalah-masalah yang sedang diteliti sehingga mampu menentukan jalan dan tujuan penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan konsisten.<sup>55</sup>



---

uhelson, 2017, *Pengantar Ilmu Hukum*, Gorontalo: Ideas Publishing, hlm. 125.  
wansyah, 2022, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*  
jakarta: Mirra Buana Media, hlm. 330.



Berikut kerangka pikir dari penelitian ini:

