

**MANAJEMEN REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM
MEWUJUDKAN KESETARAAN BAGI DISABILITAS DI PEMERINTAH
KOTA SURABAYA**

Mumtahanah Honesti Ramadhani
Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
anaramadhani01@gmail.com;

M. Kendry Widiyanto
Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
kenronggo@untag-sby.ac.id;

Anggraeny Puspaningtyas
Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
anggraenypuspa@untag-sby.ac.id;

ABSTRAK

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti terkait manajemen rekrutmen Aparatur Sipil Negara formasi khusus penyandang disabilitas pada lingkup instansi Pemerintah Kota Surabaya serta meneliti terkait kesesuaian antara aturan yang berlaku dengan realita di lapangan yaitu kesetaraan penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika dilihat dari konteks kendala terdapat minimnya pelamar penyandang disabilitas dalam rekrutmen CASN, hal tersebut terlihat dari perbandingan jumlah pegawai Non ASN disabilitas dan ASN dengan disabilitas yang berbanding jauh sehingga menimbulkan perbedaan yang sangat signifikan. Perbandingan yang mencolok ini mencerminkan kesenjangan dalam kemampuan dan dukungan yang tersedia bagi penyandang disabilitas. Namun dalam aspek manajemen ASN yang diterapkan sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku, Pemerintah Kota Surabaya telah berupaya untuk membuka formasi ASN khusus penyandang disabilitas yang di umumkan secara terbuka melalui website dan media sosial dan ketentuan terkait jumlah formasi juga sudah sesuai kebijakan yang berlaku sebesar 2% dan dalam aspek lingkungan maupun fasilitas yang telah diberikan pada saat rekrutmen juga sudah sesuai dengan SOP dari K

Kata kunci: *Kesetaraan, Disabilitas, Aparatur Sipil Negara, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

This study was carried out with the aim of researching the recruitment management of State Civil Apparatus specifically for people with disabilities within the scope of the Surabaya City Government agencies as well as researching the compatibility between the applicable regulations and the reality on the ground, namely equality for people with disabilities in getting jobs. The analysis in this research was carried out using a descriptive qualitative approach. The research results show that if seen from the context of obstacles, there is a lack of applicants with disabilities in CASN recruitment; this can be seen from the comparison of the number of non-ASN employees with disabilities and ASN with disabilities which is very different, giving rise to a very significant difference. These stark comparisons reflect gaps in the capabilities and supports available to people with disabilities. However, in the aspect of ASN management implemented, it is in accordance with applicable policies, the Surabaya City government has made efforts to open the formation of ASNs with disabilities which are announced openly to the general public and the provisions for the number of formations are also in accordance with applicable policies.

Keywords: *Equality, Disability, State Civil Service, Human Resources.*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan alat manajemen yang digunakan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia. Manajemen adalah kajian dan praktik mengatur interaksi serta fungsi tenaga kerja dengan maksud mencapai efektivitas dan efisiensi dan merupakan komponen penting dari sebuah organisasi karena manusialah yang memprakarsai dibentuknya organisasi, memiliki peran dalam kelangsungan hidupnya, dan mengambil keputusan untuk semua fungsinya. Pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian prestasi, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja adalah semua fungsi yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Pengadaan ialah tindakan pertama yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Ini dilakukan agar organisasi dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkannya. Analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi adalah tugas pengadaan.

Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27, "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat," baik warga negara maupun penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Karena setiap orang mempunyai hak, termasuk hak-hak yang terkait dengan hak asasi manusia, maka perlindungan dan jaminan atas hak-hak tersebut tidak terbatas pada individu yang cacat fisik dan intelektual; Sebaliknya, yang penting adalah melindungi hak-hak kelompok rentan, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas mempunyai leksikon tersendiri, menurut *Convention On The Rights Of Person With Disabilities* Istilah "penyandang disabilitas" mengacu pada individu yang mengalami gangguan mental, fisik, atau intelektual yang membatasi kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara penuh

dan efektif dalam masyarakat. Definisi ini didasarkan pada persamaan hak dan dijabarkan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Welas Asih Terhadap Disabilitas. Adalah beralasan untuk memberikan perlakuan khusus kepada penyandang disabilitas sebagai sesama warga negara dalam upaya melindungi mereka dari berbagai bentuk diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. (Shaleh, 2018)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan *Diverse merit system* bahwa kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kecacatan. *Diverse merit system* merupakan salah satu hasil rencana reformasi birokrasi Presiden yang bertujuan membangun birokrasi yang tidak memihak, bebas Korupsi Kolusi Nepotisme, dan kompeten dalam memberikan pelayanan publik. Dengan menempatkan Aparatur Sipil Negara pada jabatan yang sesuai kompetensinya, mengaji Aparatur Sipil Negara secara adil dan layak, mengembangkan kapabilitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan, serta melindungi karir Aparatur Sipil Negara dari politisasi dan kebijakan lainnya, maka sistem merit dalam manajemen kepegawaian bertujuan untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang jujur dan profesional berbeda. sesuai dengan konsep merit. Instansi pemerintah memanfaatkan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara, dimulai dari perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun. persyaratan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Diverse merit system adalah upaya dalam manajemen atau tata kelola yang mengharuskan pemenuhan tuntutan pekerja berkualitas dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung melalui inklusivitas untuk membangun keseimbangan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari sistem prestasi yang terdiversifikasi adalah untuk memungkinkan semua lapisan masyarakat bersaing secara adil, khususnya di tempat kerja, dengan memenuhi permintaan organisasi akan pekerja terampil sekaligus memperlakukan semua kelompok secara setara dan tanpa prasangka. Salah satu alat utama untuk menyelesaikan masalah dalam bisnis dengan keberagaman dan manajemen adalah sistem prestasi yang terdiversifikasi. *Diverse merit system* kini telah diterapkan untuk tujuan pemantauan pekerja di perusahaan publik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 51, *Diverse merit system* digambarkan sebagai ketentuan dalam mengelola personel berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan riwayat seseorang. Aspek kompetensi (*competence*), kualifikasi (*qualification*), prestasi kerja (kinerja), keadilan (*airness*), dan keterbukaan (*openness*) diselaraskan dalam konsep sistem merit untuk menarik personel. Penyandang disabilitas mendapat jaminan akses terhadap peluang kerja melalui penerapan kebijakan tindakan afirmatif.

Diskriminasi adalah salah satu dampak negatif dari keberagaman, seperti yang terlihat pada permasalahan dalam proses perekrutan. Kasus penerimaan CPNS tahun 2018 atas nama Dokter Romi Syofpa Ismael yang mengajukan pengaduan setelah dibatalkan menjadi Aparatur Sipil Negara meski lulus ujian di

wilayah Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, merupakan salah satu contoh permasalahan diskriminasi terkait rekrutmen di Indonesia. Dokter Romi Syofpa mengaku Pemerintah Kabupaten setempat melakukan diskriminasi terhadap dirinya akibat pengajuannya tersebut. rintangan. berkembangnya permasalahan dan perselisihan yang memerlukan perubahan prosedur sehingga setiap orang dapat memperoleh pekerjaan yang terhormat tanpa menghadapi prasangka. *Diversity* harus dipertimbangkan sejak awal sistem penghargaan apa pun yang memberikan prioritas pada kualitas individu, khususnya ketika merekrut anggota staf baru untuk lembaga-lembaga publik. Karena latar belakang calon karyawan berbeda-beda, begitu pula kinerja karyawan, maka keberagaman sistem merit sangatlah penting.

Diversity juga hadir dalam lingkungan kerja karena manajemen dan organisasi erat kaitannya dengan *Diversity*. *Diversity* didefinisikan oleh perspektif tradisional sebagai konflik antara pekerja dan manajemen. Menurut Max Weber, pandangan klasik paradigma organisasi menciptakan organisasi formal yang sempurna. Organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan, dan pekerja diharapkan melakukan hal tersebut. Namun, karena mereka tunduk pada peraturan formal dan tertulis, mereka tidak diberi banyak fleksibilitas. *Diversity* menciptakan semangat kompetitif dalam diri karyawan, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang sehat dimana karyawan berusaha untuk berkembang dalam bisnis. Alhasil, *Diversity* memberikan efek yang baik bagi karyawan. Ketika *Diversity* dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak ditangani dengan baik, hal buruk bisa saja terjadi. Konflik mungkin timbul karena pertimbangan keberagaman di tempat kerja, khususnya antar karyawan dalam organisasi yang sama. Kalau begitu, dalam “mengelola sesuatu”. Organisasi harus mengatasi *Diversity*. Manajemen *Diversity* menurut Cox (1993) adalah proses pengorganisasian dan penetapan prosedur dan kegiatan pengelolaan bagi orang lain untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan kerugian akibat keberagaman. Untuk mencapai tujuan organisasi, jaringan yang kuat di antara karyawan termasuk rekan kerja, supervisor, dan anggota kelompok minoritas akan membantu meningkatkan kualitas individu. Manajemen keberagaman dapat meningkatkan lingkungan kerja setiap orang dengan memungkinkan setiap orang untuk terlibat dan mewujudkan potensi penuh mereka jika mereka dapat mengenali, menghargai, dan mengelola perbedaan individu.

Perlakuan khusus dapat diubah menjadi upaya untuk meningkatkan pengawasan dan menawarkan akses terhadap hak asasi manusia universal. sebagai cara untuk memberikan dukungan hukum bagi penegakan hak asasi manusia di Indonesia, termasuk kemampuan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Ada hubungan yang erat antara hak-hak buruh yang dijamin oleh konstitusi negara kita dan dukungan bagi mereka yang memiliki disabilitas. Termasuk kebebasan untuk berupaya mencapai kehidupan yang terhormat, mantap, dan menjaga harkat dan martabat seseorang. Peraturan yang menjamin terwujudnya hak-hak penyandang disabilitas diperlukan dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap individu penyandang disabilitas. Misalnya, hak kerja bagi penyandang disabilitas dan aksesibilitas yang memudahkan mobilitasnya. (Nanda & Herawati, 2021). Perhatian pemerintah terhadap

penyandang disabilitas sangat diperlukan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, terdapat 253.679.348 orang penyandang disabilitas dengan tingkat Kesulitan Melihat di Indonesia, Tahun 2022, terdiri dari 125.593.905 orang Perempuan dan 128.085.443 orang Laki – Laki. (Statistik, 2022)

Berpijak pada penelitian (Amelia & Femmithasari, 2023) dengan judul “Sengketa Keputusan Tata Usaha Negara Pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia” terungkap bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi di tempat kerja terutama saat proses seleksi menjadi pegawai negeri sipil. Penelitian ini juga menemukan bahwa praktek diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih sering terjadi dalam proses seleksi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang secara deskriptif menjelaskan tentang kasus diskriminasi dalam seleksi penerimaan pegawai negeri sipil.

Meskipun beberapa pihak berwenang telah memperdebatkan manfaat dari memastikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas, penelitian ini memiliki banyak karakteristik dibandingkan dengan penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya. Para ilmuwan akan menyoroti perbedaan penelitian mereka dengan penelitian orang lain. Yang pertama adalah Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 yang mengatur mengenai perekrutan penyandang disabilitas. Bahwa belum ada penelitian yang dilakukan yang berfokus pada faktor khusus ini. Kedua, Pemerintah Kota Surabaya merupakan tempat penelitian baru yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Sesuai Keputusan Pemerintah Kota Surabaya Nomor 188.45/122/436.1.2/2021 Tahun 2021 yang mengatur tentang persyaratan pegawai negeri yang bekerja di Pemkot Surabaya pada tahun anggaran 2021. Dengan demikian, kini ada 1.560 orang yang bisa direkrut Pemkot Surabaya. Surabaya untuk Aparatur Sipil Negara (CASN). meliputi 68 formulir untuk calon pegawai negeri sipil (CPNS) dan 1.492 formulir untuk pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), yang memuat informasi sebagai berikut :

Tabel 1.1 formasi CPNS dan PPPK Kota Surabaya Tahun 2021

| NO | JENIS FORMASI | ALOKASI | |
|----|------------------|---------|-------|
| | | CPNS | PPPK |
| 1. | Tenaga Guru | 0 | 1.405 |
| 2. | Tenaga Kesehatan | 51 | 87 |
| 3. | Tenaga Teknis | 17 | 0 |

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Surabaya tahun 2023

Persyaratan khusus formasi khusus CPNS Penyandang Disabilitas ini merupakan kualifikasi pelamar CPNS, sesuai data Badan Kepegawaian Daerah Surabaya tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun 2021. (Surabaya, 2021)

- a. Surat keterangan cacat yang merinci jenis, luasnya, dan tingkat keparahan cacat dari dokter rumah sakit atau Puskesmas pemerintah harus dilampirkan;
- b. Menyediakan klip video singkat (dengan akses tidak terbatas) yang menyoroti aktivitas rutin pelamar dalam melakukan tugas yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lamar;
- c. Pelamar penyandang disabilitas dapat menyarankan untuk membuat kebutuhan khusus atau persyaratan umum selain kebutuhan individu penyandang disabilitas yang menjadikan mereka luar bias:
 - 1) Persyaratan pendidikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan;
 - 2) Saat melengkapi lamarannya, pelamar dengan disabilitas harus menunjukkan bahwa mereka memenuhi syarat untuk SSCASN. Surat atau dokumen asli dari Rumah Sakit/Puskesmas Pemerintah yang menyebutkan jenis dan tingkat keparahan kerusakan harus ditunjukkan untuk membuktikan hal ini. Selain itu, kandidat harus mengirimkan klip video singkat (dengan izin akses terbuka) yang menunjukkan aktivitas mereka sehari-hari saat menjalankan tugas terkait pekerjaan yang mereka lamar;
 - 3) Berlaku Nilai Ambang Batas sesuai jenis kebutuhan yang dilamar.

Tabel 1.2 Pengumuman Penerimaan Aparatur sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun 2021

| No | Nama Jabatan | Kualifikasi Pendidikan | Alokasi Formasi | | Unit Kerja Penempatan | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|------------------------|-----------------|---|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 |
| II. Tenaga Teknis | | | | | | |
| 1. | Ahli Pertama - Auditor | S-1 Ekonomi Akuntansi | 3 | 1 | Walikota Surabaya, Sekretaris Daerah Kota Surabaya, Inspektur Kota Surabaya, Inspektorat Pembantu Wilayah I, Auditor | DISABILITAS |
| | | | | 2 | Walikota Surabaya, Sekretaris Daerah Kota Surabaya, Inspektur Kota Surabaya, Inspektorat Pembantu Wilayah I, Auditor | UMUM |

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Surabaya Tahun 2023

Untuk melaksanakan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, kebijakan dan upaya pengambilan keputusan pemerintah memerlukan data sebaran jumlah, jenis, dan kemampuan penyandang disabilitas. Partisipasi masyarakat tentu saja memainkan peran utama dalam mendorong inisiatif dan kebijakan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan kegiatan penelitian dengan judul “Manajemen Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Kesetaraan Bagi Disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya”. Hak atas

pekerjaan bagi individu penyandang disabilitas di Kota Surabaya akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini, beserta kendala-kendala yang menghambat pemberian hak tersebut.

B. TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami evolusi teoritis yang memengaruhi keputusan manajerial dalam merancang, merekrut, memberi penghargaan kepada pegawai, dan aspek lainnya (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Miles mengidentifikasi tiga kelompok teori manajemen: tradisional, hubungan kemanusiaan, dan sumber daya manusia. Teori tradisional, yang dipegang oleh Taylor, Frank, dan Gilbert, menyoroti pentingnya standar pegawai yang jelas, spesialisasi, kontrol yang ketat, penempatan berdasarkan keahlian, dan sistem penggajian berbasis kelas dan jenis pegawai. Sebaliknya, Max Weber menekankan pada pengetahuan, keterampilan, disiplin, spesialisasi, hirarki, dan sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Terhadap konteks kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), model Michigan menjadi relevan karena menekankan perlakuan terhadap pegawai sebagai alat untuk mencapai strategi organisasi dengan cara yang kalkulatif dan rasional. Model ini mempertimbangkan dua perspektif utama: Perspektif Strategis dan Lingkungan serta Perspektif Sumber Daya Manusia. Dari perspektif strategis, organisasi menganalisis lingkungan eksternal dan menetapkan tujuan jangka panjang terkait inklusi disabilitas dalam ASN. Sementara itu, dari perspektif sumber daya manusia, organisasi merencanakan kebutuhan SDM, menerapkan pendekatan inklusif dalam rekrutmen dan seleksi, memberikan pelatihan khusus, dan menerapkan sistem manajemen kinerja yang inklusif (Irianto, 2016).

Dengan demikian, Michigan Model memastikan bahwa rekrutmen ASN untuk individu dengan disabilitas tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua anggotanya. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia menyajikan suatu kerangka kerja bagi organisasi untuk melakukan seleksi SDM, penilaian kinerja, penyusunan skema penghargaan dan pelatihan, serta tindakan yang harus dilakukan untuk merespon hasil penilaian kinerja.

Penelitian ini berfokus pada skema model MSDM yang mengacu pada model Michigan dengan tujuan untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor eksternal dan internal memengaruhi proses manajemen rekrutmen Aparatur Sipil Negara khususnya disabilitas. Penelitian ini akan terutama memfokuskan pada dua aspek utama: rekrutmen dan penempatan jabatan.

Diversity Merit System

Dalam memenuhi kebutuhan organisasi publik akan pegawai yang berkualitas menyebabkan organisasi publik perlu menerapkan sistem dalam proses rekrutmen pegawainya. Penerapan sistem yang sesuai akan memberikan pengaruh terhadap individu atau pelamar yang dihasilkan sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi publik. Indonesia menerapkan merit system dalam proses rekrutmen pegawai di organisasi publik. Penerapan sistem ini dikarenakan merit system

merupakan salah satu proses dalam rekrutmen yang didasarkan kepada kualitas, kompetensi, dan kemampuan individu pelamar tanpa diskriminasi. Proses rekrutmen yang berkaitan dengan individu-individu yang merupakan sumber daya penting dalam pencapaian tujuan organisasi publik. Diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu dari enam faktor yang biasa disebut dengan 6M dalam manajemen yang memegang peran penting untuk menjaga eksistensi dan pencapaian tujuan organisasi publik. Namun, individu maupun sumber daya manusia tentu memiliki latar belakang yang berbeda sehingga memunculkan adanya keberagaman (*Diversity*).

Mitchell (2010:213) menjelaskan bahwa *Diversity* adalah keragaman yang berfokus pada keragaman gender, etnis, dan ras sebab ketiga hal tersebut menjadi ciri khas identitas seorang individu yang tidak dapat berubah. Masing-masing sumber daya manusia tersebut memiliki jenis kelamin, usia, perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latarbelakang pendidikan yang berbeda namun berada dalam satu organisasi yang sama sehingga memunculkan keberagaman dalam organisasi (Murfi, P., & DPS, 2018). Robbins & Judge (2015) juga menyebutkan bahwa *Diversity* dapat dibagi menjadi beberapa jenis keragaman yaitu:

- a. Biographical Characteristic Biographical characteristic merupakan bentuk representasi dari tingkatan *Diversity* yaitu surface-level *Diversity*, meliputi usia, agama, ras, etnis, jenis kelamin dan identitas jenis kelamin, disabilitas, masa jabatan, orientasi seksual, serta identitas kebudayaan.
- b. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang berkaitan dengan aktivitas mental seperti memecahkan masalah, memberikan alasan, dan berpikir.
- c. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan kekuatan fisik seseorang.

Diversity yang berkaitan dengan latar belakang individu di dunia kerja bukanlah hal asing lagi. Maka dari itu, sejak dilakukannya proses rekrutmen yang merupakan tahap awal seseorang untuk dapat bekerja menjadi faktor penting yang pelaksanaannya perlu diperhatikan seperti kaitannya dengan keberadaan pelamar penyandang disabilitas. Penerapan sistem merit yang berdasarkan *Diversity* atau yang disebut dengan diverse merit system menjadi salah satu bentuk upaya yang dilakukan untuk menjamin penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan yang layak khususnya di organisasi publik.

Disabilitas Dalam rekrutmen CPNS

Penyandang disabilitas memiliki kesamaan hak dan kesempatan dengan warga negara lainnya dalam memperoleh pekerjaan termasuk dalam rekrutmen CPNS. Hal ini diatur dalam berbagai peraturan di Indonesia, antara lain dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mengatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu disebutkan pula dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2007 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Tahun 2023 secara tersirat juga

menjamin kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti rekrutmen CPNS dengan diberikan formasi khusus bagi penyandang disabilitas khusus bagi penyandang disabilitas untuk instansi daerah sebagai berikut:

A. Formasi Umum

B. Formasi Khusus, yang terdiri dari:

1. Putra/ Putri Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (Cumlaude)
2. Penyandang Disabilitas
3. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang memenuhi persyaratan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 mengatur ketentuan dan persyaratan penetapan kebutuhan (formasi) khusus bagi penyandang disabilitas dengan ketentuan jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi daerah paling sedikit 2 (dua) persen dari total formasi disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi.

Pengertian penyandang disabilitas dapat dicermati dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas atau *Convention On The Rights Of Person With Disabilitues*. Dalam Konvensi tersebut, penyandang disabilitas diartikan sebagai mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental intelektual, atau sensorik jangka panjang. Interaksinya dipenuhi dengan berbagai hambatan yang dapat meerintangi partisipasi mereka saat berbaur dengan masyarakat. Sedangkan menurut Undang-Undang 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. Dalam Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/122/436.1.2/2021 Tahun 2021 tentang Penetapan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun Anggaran 2021 disebutkan bahwa Peserta yang berstatus sebagai penyandang disabilitas dapat mendaftar ke formasi manapun dengan melampirkan persyaratan sesuai dengan ketentuan, kecuali: Guru Bahasa Indonesia Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas tuna rungu; Guru Bahasa Inggris Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas tuna rungu; Guru Penjasorkes Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas daksa; Guru Seni Budaya Keterampilan Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas netra.

Dari berbagai penjelasan diatas, teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah adalah teori proses rekrutmen sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 58 tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara, dalam peraturan tersebut telah dijelaskan terkait proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil menggunakan sistem merit yang merupakan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Oleh karena itu teori tersebut nantinya akan memberikan gambaran yang jelas tentang poin penting dalam proses rekrutmen sehingga analisisnya akan menghasilkan sesuatu yang jelas dan runtut. Poin penting dalam

pengadaan Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebutuhan: sebelum melakukan perencanaan strategi rekrutmen Aparatur Sipil Negara, awal mula yang harus dilakukan pada masing- masing Instansi Pemerintah yaitu wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. yang ditetapkan oleh Menteri dan diumumkan secara nasional.
2. Pengumuman Lowongan; Instansi atau unit kerja yang membutuhkan pegawai akan mengumumkan secara terbuka jabatan yang tersedia, persyaratan yang dibutuhkan, serta tata cara pendaftaran dan seleksi.
3. Pelamaran: Setelah pengumuman lowongan, para calon pelamar dapat mengajukan lamaran sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Mereka akan diminta untuk mengirimkan dokumen-dokumen yang diperlukan dan mengikuti langkah-langkah yang telah ditentukan dalam pengumuman.
4. Seleksi: Proses seleksi ini bisa meliputi berbagai metode, Seleksi CPNS formasi khusus penyandang disabilitas meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB).Tujuannya adalah untuk menilai kualifikasi, kompetensi, dan potensi calon pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.
5. Pengumuman Hasil Seleksi: Setelah proses seleksi selesai, instansi atau unit kerja akan mengumumkan hasil seleksi secara terbuka. Pengumuman ini mencakup nama-nama calon pegawai yang lolos seleksi serta informasi mengenai langkah selanjutnya dalam proses pengadaan.
6. Masa Percobaan: Calon pegawai yang dinyatakan lolos seleksi akan ditempatkan dalam masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan periode di mana calon pegawai harus menunjukkan kinerja dan kesesuaian dengan jabatan yang diemban. Instansi atau unit kerja akan mengevaluasi kinerja mereka selama masa percobaan.
7. Pengangkatan Menjadi ASN: Jika calon pegawai berhasil melewati masa percobaan dengan baik, mereka dapat diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengangkatan ini dilakukan secara resmi oleh instansi atau unit kerja yang bersangkutan.

Berkas Khusus Pelamar Disabilitas dalam pelamaran CASN yaitu: Surat keterangan dari dokter rumah sakit pemerintah atau puskesmas yang menerangkan jenis dan derajat kedisabilitasnya, Video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari pelamar dalam menjalankan aktifitas sesuai jabatan yang akan dilamar, Surat pernyataan bahwa yang bersangkutan merupakan penyandang disabilitas menggunakan formulir yang telah disediakan oleh Panselnas (Panitia Seleksi Nasional Pengadaan Aparatur Sipil Negara).

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif yang mendiskripsikan secara rinci dan mendalam mengenai gambaran kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut realita yang ada di lapangan. Dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan terutama dalam bentuk kata-kata kalimat atau gambar yang memiliki arti lebih dari sekedar angka-angka

atau frekuensi. Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya karena Kota Surabaya sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Timur telah berkomitmen untuk memberikan perhatian yang besar pada penyandang disabilitas dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Penelitian ini akan difokuskan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya (BKPSDM) karena badan ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen pegawai di Kota Surabaya.

D. PEMBAHASAN

Manajemen Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Kesetaraan Bagi Disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya

Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam memastikan bahwa proses rekrutmen bagi penyandang disabilitas dilaksanakan dengan prinsip-prinsip keadilan dan tanpa diskriminasi. Tindakan ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan kesetaraan akses terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan sosial yang inklusif dan merangkul keberagaman di tempat kerja. Dengan memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara adil, pemerintah daerah mendorong terciptanya peluang yang seimbang bagi semua individu, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau mental, untuk mengembangkan potensi mereka dan berkontribusi secara produktif dalam pembangunan masyarakat. Berikut data pegawai Aparatur Sipil Negara dengan penyandang disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan terhadap proses rekrutmen Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara (CASN) untuk formasi khusus penyandang disabilitas di Kota Surabaya. Terdapat tujuh langkah utama dalam proses rekrutmen ini, yaitu Penetapan Kebutuhan, Pengumuman Lowongan, Pendaftaran, Seleksi, Pengumuman Hasil Seleksi, Masa Percobaan, dan Pengangkatan Menjadi PNS. Selain itu, seleksi CASN untuk formasi khusus penyandang disabilitas di Kota Surabaya diatur sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023. Proses seleksi ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).

Dengan mematuhi proses-proses ini, diharapkan dapat memberikan peluang yang adil bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya telah melaksanakan proses rekrutmen ASN bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut setelah table di bawah ini:

Tabel 4.3.1 Daftar Nama Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan penyandang disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya

| No | Nama | Tahun Perekrutan Menjadi ASN | Instansi |
|----|----------------------|------------------------------|---|
| 1. | Muhammad Ihsan, S.E | 2022 | Inspektorat |
| 2. | Indah Agustin, SE | 2010 | Dinas Pendidikan |
| 3. | Asnan Widarto | 2009 | Bagian Umum, Protokol Dan Komunikasi Pimpinan |
| 4. | Soepriyanto | 2009 | Dinas lingkungan hidup |
| No | Nama | Tahun Menjadi ASN | Instansi |
| 5. | Achmad Didik Muljadi | 2009 | Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil |
| 6. | Choirul Anam | 2009 | Kecamatan Wonokromo |
| 7. | Farkan | 2008 | Dinas Sumberdaya Air Dan Bina Marga |
| 8. | Iwan Setiawan | 2008 | Kelurahan Bongkaran |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya tahun 2024

1. Penetapan Kebutuhan

Proses dimulai dari penyusunan kebutuhan formasi pegawai ASN oleh Bidang Administrasi Kepegawaian BKPSDM, terkait penetapan kebutuhan Formasi yang telah disusun tersebut kemudian diajukan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Setelah BKPSDM mengajukan formasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), kemudian Kementerian PAN RB menetapkan jumlah formasi berdasarkan usulan tersebut, dengan mempertimbangkan kemampuan anggaran daerah. Untuk penetapan kebutuhan dari sudut pandang pelamar dengan penyandang disabilitas dalam menghadapi tantangan spesifik terkait penetapan kebutuhan rekrutmen CASN yang ditetapkan oleh pusat.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) menegaskan komitmennya terhadap prinsip keterbukaan dan akuntabilitas dalam seluruh prosesnya. Dalam konteks penetapan Kebutuhan, Kemenpan RB berupaya untuk memastikan bahwa seluruh tahapan proses tersebut diumumkan secara terbuka dan jelas kepada masyarakat. Melalui laman Instagram resmi Kemenpan RB, berbagai tahapan dalam proses penetapan terbuka disampaikan dengan rinci dan transparan, informasi yang relevan dan penting bagi masyarakat dipublikasikan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami. Tidak hanya itu, pada tahapan krusial seperti penetapan kebutuhan, Kemenpan RB mengadakan konferensi pers secara terbuka terkait proses Pengadaan ASN melalui Konferensi pers ini bukan hanya menjadi forum untuk menyampaikan informasi, tetapi juga memungkinkan interaksi langsung antara pihak Kemenpan

RB dengan media dan masyarakat umum. Acara ini direkam dan disiarkan secara langsung melalui kanal YouTube resmi Kemenpan RB, memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan untuk mengikuti dan memahami proses tersebut.

2. Pengumuman Lowongan

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, bahwa dalam upaya mempublikasikan informasi mengenai lowongan penerimaan pegawai Aparatur Sipil Negara khusus bagi penyandang disabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah mengadopsi pendekatan komprehensif. Langkah-langkah ini mencakup penggunaan berbagai media komunikasi, seperti media sosial, serta media cetak yang dipasang di papan pengumuman dinas. Dengan demikian, BKPSDM berupaya untuk menciptakan jaringan komunikasi yang luas dan inklusif, memastikan bahwa informasi tentang peluang pekerjaan di sektor publik dapat diakses secara merata oleh individu penyandang disabilitas di berbagai wilayah. Langkah-langkah ini juga bertujuan untuk memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu, sehingga memperluas aksesibilitas informasi dan meningkatkan partisipasi mereka dalam proses penerimaan pegawai.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan, ditemukan bahwa mengenai pengumuman mengenai lowongan formasi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya secara resmi dapat diakses melalui website Pemerintah Kota Surabaya, yang menjadi sumber utama bagi masyarakat, Tidak hanya itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya juga turut serta dalam menyebarkan pengumuman tersebut kepada masyarakat. Melalui laman Instagram resmi BKPSDM Kota Surabaya, informasi mengenai lowongan formasi CASN disampaikan dengan jelas dan detail, memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk mengetahui dan mempersiapkan diri dalam mengikuti proses seleksi yang akan dilakukan.

Dengan adanya pengumuman tersebut di website resmi Pemerintah Kota Surabaya dan laman Instagram resmi BKPSDM Kota Surabaya, menunjukkan bahwa informasi mengenai lowongan formasi CASN dapat tersampaikan secara transparan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat, sehingga proses perekrutan dapat dilaksanakan secara adil dan terbuka. Upaya BKPSDM dalam menyediakan informasi yang mudah diakses dan dipahami oleh semua kalangan masyarakat, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan akses terhadap teknologi informasi, telah memberikan dampak positif dalam memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan adanya pengumuman lowongan yang sangat terbuka tersebut menggambarkan bahwa kontribusi BKPSDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan merata, dapat mencapai visi pembangunan masyarakat yang berkeadilan dan berkesetaraan.

3. Pelamaran

Proses pendaftaran sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui portal SSCASN telah dirancang dengan memperhatikan kebutuhan dan aksesibilitas bagi individu dengan disabilitas. Dalam upaya memastikan kesetaraan dan inklusi, tidak ada perbedaan perlakuan antara pelamar dengan atau tanpa disabilitas. Melalui website tersebut, pelamar disabilitas dapat mengakses semua fitur dan

informasi yang diperlukan untuk mengajukan diri sebagai calon ASN tanpa kendala. Selain itu, panitia yang bertanggung jawab atas proses seleksi ASN senantiasa siap sedia untuk memberikan bantuan kepada pelamar dengan disabilitas yang membutuhkan. Mereka telah tersedia untuk memberikan bimbingan dan dukungan teknis yang dibutuhkan agar proses pendaftaran berjalan dengan lancar. Dalam hal ini, panitia memiliki komitmen yang kuat untuk memastikan bahwa tidak ada individu yang terpinggirkan atau mengalami kesulitan dalam mengikuti proses pendaftaran CASN.

Informasi yang disediakan mencakup persyaratan kelayakan, prosedur pendaftaran, serta panduan lengkap bagi calon pelamar. Pelamar diharapkan untuk memanfaatkan portal pendaftaran CPNS yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu website resmi sscasn.bkn.go.id, sebagai satu-satunya sumber resmi untuk mengajukan lamaran. Melalui platform ini, calon pelamar dapat mengakses formulir aplikasi, mengunggah dokumen-dokumen yang diperlukan, dan mengikuti langkah-langkah proses pendaftaran dengan tepat. Pemerintah menekankan bahwa penggunaan portal resmi tersebut sangat penting untuk memastikan integritas dan validitas seluruh proses pendaftaran. Dengan mematuhi panduan yang telah ditetapkan, diharapkan pelamar dapat mengoptimalkan kesempatan mereka untuk menjadi bagian dari pelayanan publik sebagai CPNS yang berkualitas dan berkompeten.

4. Seleksi

Proses seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) bagi penyandang disabilitas telah disertai dengan perhatian yang cermat untuk memastikan ketersediaan fasilitas yang sesuai dan mendukung. Tujuan utama dari langkah-langkah ini adalah untuk menjamin bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang adil dan setara dalam partisipasi dalam proses seleksi, tanpa adanya hambatan yang tidak diperlukan. Meskipun demikian, hasil seleksi CASN di Pemerintah Kota Surabaya pada tahun terakhir, yakni pada 2022 dan 2023, menunjukkan bahwa partisipasi dari kalangan penyandang disabilitas masih terbilang minim, bahkan hampir tidak ada sama sekali. Dalam rangka mengatasi tantangan ini, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan seleksi CASN di Pemerintah Kota Surabaya. Evaluasi ini diharapkan dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin menghambat partisipasi penyandang disabilitas serta mengevaluasi efektivitas dari upaya-upaya sosialisasi yang telah dilakukan. Dari hasil evaluasi ini, diharapkan dapat diperoleh temuan yang berharga untuk meningkatkan strategi rekrutmen dan menggalakkan kesadaran serta minat dari kalangan penyandang disabilitas dalam mengikuti seleksi CASN pada masa yang akan datang.

5. Pengumuman Hasil Seleksi

Dalam Pengumuman hasil seleksi bagi penyandang disabilitas, Pemerintah Kota Surabaya memastikan bahwa melalui website SSCASN, tidak ada perbedaan perlakuan antara pengumuman hasil seleksi bagi penyandang disabilitas dan peserta lainnya. Langkah ini menunjukkan komitmen yang kuat dari Pemerintah Kota Surabaya untuk memberikan akses yang sama dan kesempatan yang setara bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau kondisi mereka. Dengan melakukan pengumuman hasil seleksi secara bersama-sama melalui

platform online yang sama, Pemerintah Kota Surabaya menegaskan bahwa tidak ada yang membedakan antara peserta dengan atau tanpa disabilitas. Keputusan untuk tidak melakukan perbedaan dalam pengumuman hasil seleksi tidak hanya merupakan tindakan administratif semata, tetapi juga merupakan wujud nyata dari komitmen untuk mewujudkan pemerintahan yang inklusif dan berkeadilan. Ini mencerminkan keyakinan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk mendapatkan informasi dengan transparan dan adil, sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi yang mendasari tata kelola pemerintahan yang baik. Selain itu, langkah ini juga merupakan bagian dari upaya Pemkot Surabaya untuk menghilangkan stigma dan hambatan yang seringkali dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan atau mengikuti proses seleksi. Dengan memberikan perlakuan yang sama dan akses yang setara terhadap informasi tentang hasil seleksi, diharapkan akan tercipta lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua warga Surabaya.

Pada tahap pengumuman hasil seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), pemerintah Kota Surabaya berkomitmen untuk menjalankan proses secara transparan dan inklusif. Oleh karena itu, hasil seleksi akan diumumkan secara terbuka dan resmi melalui beberapa saluran komunikasi yang telah ditetapkan seperti pada gambar 4.1.1.6. Pertama-tama, setiap peserta CASN akan menerima pengumuman hasil seleksi melalui akun pribadi masing-masing di laman resmi sscasn.bkn.go.id. Dengan cara ini, peserta dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai kelulusan mereka serta langkah selanjutnya yang perlu diambil, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya juga akan mengumumkan hasil seleksi melalui laman Instagram resmi mereka.

Melalui platform media sosial ini, informasi tersebut dapat tersebar lebih luas lagi dan mencapai audiens yang lebih besar. Selain pengumuman kelulusan, pada pengumuman hasil seleksi juga akan dijelaskan secara rinci mengenai proses seleksi administrasi, termasuk tahap-tahap berikutnya seperti masa sanggah, jadwal ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam kepada peserta CASN maupun masyarakat umum tentang proses seleksi yang sedang berlangsung. Dengan demikian, keseluruhan proses pengumuman hasil seleksi CASN di Kota Surabaya akan dijalankan dengan penuh transparansi, memastikan bahwa semua pihak dapat mengikuti dengan baik dan memastikan kejelasan serta keadilan dalam seluruh proses seleksi.

6. Masa Percobaan

Masa percobaan pada seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) bagi penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, masa percobaan merupakan Pendidikan atau pelatihan bagi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) pada umumnya dilakukan setelah mereka dinyatakan lolos semua tahapan seleksi dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses ini mencakup mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP) dan penempatan pada jabatan yang sesuai. Setelah itu, baru lah CASN yang telah diangkat menjadi PNS mengikuti pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah setempat atau lembaga pendidikan dan pelatihan PNS dan dalam kepentingan kesejahteraan

dan keadilan sebagai prioritas utama. Dalam konteks ini, fasilitas yang ramah disabilitas telah disediakan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan nyaman dan efektif selama masa percobaan mereka. Langkah-langkah ini mencakup penyediaan aksesibilitas fisik, seperti fasilitas yang dapat dijangkau dan dilengkapi dengan akses rampa atau lift, serta pendukung lainnya sesuai dengan kebutuhan individu.

Selain itu, Pemerintah Kota Surabaya juga telah menjalankan evaluasi yang ketat terkait potensi diskriminasi selama masa percobaan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Evaluasi ini mencakup peninjauan terhadap proses rekrutmen, penempatan, dan penilaian kinerja, serta identifikasi dan penanganan setiap indikasi diskriminasi yang mungkin muncul. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dan martabat penyandang disabilitas dihormati dan dilindungi selama masa percobaan mereka, sejalan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan yang dijunjung tinggi oleh Pemerintah Kota Surabaya. Dengan demikian, masa percobaan pada seleksi CASN bagi penyandang disabilitas tidak hanya menjadi kesempatan bagi individu untuk membuktikan kemampuan mereka, tetapi juga sebagai wujud dari komitmen Pemerintah Kota Surabaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua warga.

7. Pengangkatan Menjadi Aparatur Sipil Negara

Pengangkatan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam formasi khusus untuk penyandang disabilitas merupakan langkah yang telah dijalankan sejak lama oleh Pemerintah, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Prinsip-prinsip inklusi dan kesetaraan yang tertanam dalam undang-undang tersebut memberikan dasar hukum yang kuat bagi pengangkatan ASN dengan disabilitas. Dalam konteks ini, formasi atau jabatan yang ditawarkan tidak dibatasi oleh kondisi disabilitas, melainkan dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pemerintah menegaskan bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki potensi yang unik dan kemampuan yang beragam, sehingga pengangkatan ASN untuk formasi khusus penyandang disabilitas harus didasarkan pada prinsip meritokrasi dan keadilan. Penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa proses seleksi dan pengangkatan ASN untuk formasi khusus penyandang disabilitas dilakukan secara adil, terbuka, dan didasarkan pada kebutuhan dan potensi masing-masing individu. Evaluasi berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini tidak hanya berjalan sesuai dengan peraturan, tetapi juga memberikan dampak positif yang nyata bagi penyandang disabilitas dan masyarakat secara keseluruhan.

Kesesuaian Formasi Khusus Penyandang Disabilitas dalam Perekrutan CASN Tahun 2023 di Surabaya dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023

Dalam rangka perekrutan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Surabaya, telah diatur formasi khusus untuk penyandang disabilitas sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023. Namun, setelah proses penerimaan dimulai, terungkap bahwa tidak ada kesesuaian antara dibukanya lowongan bagi disabilitas dengan

tidak adanya pelamar disabilitas. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh sejumlah faktor yang Pertama, masih kurangnya informasi atau pemahaman tentang kesempatan yang tersedia bagi penyandang disabilitas untuk mendaftar sebagai CASN. Hal ini bisa mengakibatkan rendahnya jumlah pelamar disabilitas yang mendaftar untuk posisi yang sesuai dengan formasi khusus yang telah ditetapkan.

Selain itu, alasan kedua adanya perbedaan antara kebutuhan individu dengan disabilitas dan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan juga bisa menjadi faktor yang memengaruhi ketidaksesuaian antara lowongan dan pelamar. Beberapa pelamar mungkin merasa bahwa posisi yang tersedia tidak sesuai dengan kemampuan atau minat mereka, sehingga memilih untuk tidak mendaftar. Meskipun demikian, penting untuk mencatat bahwa ketidaksesuaian ini menyoroti perlunya evaluasi dan peningkatan dalam upaya inklusi bagi penyandang disabilitas dalam perekrutan CASN. Upaya Pemerintah Kota Surabaya Dalam pengumuman resmi pembukaan lowongan CASN menegaskan bahwa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar dari kalangan penyandang disabilitas, termasuk kewajiban untuk melampirkan surat keterangan dari dokter yang menjelaskan jenis dan tingkat disabilitas yang dimilikinya. Hal ini menandakan bahwa Pemerintah Kota Surabaya telah melaksanakan proses rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dalam formasi khusus untuk penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan tersebut. Dalam menciptakan kesetaraan dan inklusi dalam pelayanan publik, serta memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas dihormati dan dilindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Pemerintah Kota Surabaya sudah melakukan manajemen rekrutmen seperti ketentuan yang berlaku tetapi fakta dilapangan berkata lain, bahwasanya dengan tidak adanya pelamar disabilitas dalam perekrutan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Surabaya pada tahun 2023 menimbulkan beberapa pertanyaan dan perlu dipahami secara lebih mendalam. Fenomena ini mungkin mencerminkan beberapa faktor yang perlu dianalisis dengan seksama untuk memahami penyebabnya dan menemukan solusi yang tepat. Pertama-tama, rendahnya partisipasi pelamar disabilitas dapat mengindikasikan bahwa upaya sosialisasi dan penyuluhan yang dilakukan belum mencapai target secara efektif.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Surabaya telah menegaskan komitmennya untuk melaksanakan manajemen rekrutmen CASN dengan formasi khusus bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun terdapat kendala yang perlu diperhatikan. meskipun telah dibuka sejumlah formasi bagi penyandang disabilitas pada tahun 2023, namun tidak ada pelamar yang mendaftar dari kalangan penyandang disabilitas. Hal ini menjadi perhatian, terutama mengingat fasilitas sudah memadai dan tidak adanya diskriminasi pada lingkungan kerja di Pemerintah Kota Surabaya, namun jika dilihat antara jumlah tenaga kerja non-ASN dan ASN dengan disabilitas mengalami perbedaan yang signifikan antara

jumlah pegawai disabilitas ASN dan Non ASN di Pemerintah Kota Surabaya , hal tersebut tetap menjadi perhatian.

Fenomena ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang lebih kompleks, seperti pengaruh faktor eksternal di luar lingkungan kerja, hambatan-hambatan individual yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, serta pengaruh sosial dan budaya yang masih memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kemampuan mereka. Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, kesempatan karier, dan mobilitas juga dapat memengaruhi partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor tersebut guna meningkatkan inklusi dan kesempatan kerja bagi individu dengan disabilitas oleh BKPSDM Kota Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti agar dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi BKPSDM Kota Surabaya antara lain sebagai berikut:

1. BKPSDM Kota Surabaya harus melakukan sosialisasi dengan melibatkan berbagai pihak, organisasi masyarakat, dan Lembaga-lembaga terkait agar memberikan pemahaman lebih bagi penyandang disabilitas untuk tertarik mengikuti rekrutmen CASN di Surabaya.
2. BKPSDM Kota Surabaya sebaiknya membuka beragam formasi untuk penyandang disabilitas dengan berkoordinasi bersama seluruh dinas di Kota Surabaya sehingga memungkinkan dibukanya beragam formasi untuk penyandang disabilitas selain untuk PPPK yang mewajibkan memiliki pengalaman masa kerja paling singkat 2 tahun pada masa berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief Danu Aji, T. N. H. (2017). *Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas Diversity*. 12, 83–93.
- Afifah. (2016). *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Yang Telah Menjadi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat*. Universitas Andalas.
- Amelia, R. N., & Femmithasari, N. I. (2023). *Diskriminasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penyandang Disabilitas*. 24(1), 129–138.
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On The Treatment Of Persons With Disabilities In Organizations: A Review And Research Agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119–137. <https://doi.org/10.1002/Hrm.21940>
- Burzaco Samper, M., & Colino Fernandez, A. (2017). Labor Insertion Of People With Disabilities In Public Employment. Legal-Economic Analysis Of The Situation In The Community Of Madrid. *Ciriec-Espana Revista De Economia Publica Social Y Cooperativa*, 91, 203–234.
- Disdukcapil. (2023). *Profil Perkembangan Kependudukan Kota Surabaya 2022*. 1–86.
- Henry, A. D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer-Recommended Strategies To Increase Opportunities For People With

- Disabilities. *Journal Of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237–248.
<https://doi.org/10.3233/Jvr-140716>
- Irianto, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model Msdm Sektor Publik Oleh: *Revista Brasileira De Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699.
<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508>
<http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348>
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915>
<https://mckinseysociety.com/downloads/reports/educa>
- Juniar, F. A. (2021). Rekrutmen Dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Khusus Penyandang Disabilitas Di Kota Surakarta. In <https://digilib.uns.ac.id/>.
- Ketenagakerjaan, K. (2022). *Ketenagakerjaan Dalam Data Tahun 2022*.
- Nanda, A. R., & Herawati, R. (2021). Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(3), 325–336.
<https://doi.org/10.14710/jphi.v3i3.325-336>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour Inclusion Of People With Disabilities In Spain: The Effect Of Policies And Human Resource Management Systems. *International Journal Of Human Resource Management*, 31(6), 785–804.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *Inklusi*, 4(1), 1.
<https://doi.org/10.14421/ijds.040101>
- Putri Azwania Arumie, Rachmawati Novaria, E. W. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Dpu Bina Marga Provinsi Jawa Timur*. 4(1), 1–23.
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82. <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>
- Statistik, B. P. (2022). Jumlah Penduduk Berumur 5 Tahun Ke Atas Menurut Kelompok Umur, Daerah Perkotaan/Perdesaan, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Kesulitan Melihat, Indonesia, Tahun 2022. *Sensus.Bps.Go.Id*.
<https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2022/144/1/0>
- Sugiarti, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Dewangga Energi Internasional.
- Surabaya, B. K. D. (2021). Pengumuman Seleksi Casn Pemkot Surabaya Tahun 2021. <https://bkd.surabaya.go.id/>.
https://bkd.surabaya.go.id/storage/konten_statis_web/1625317443_pengumuman_seleksi_casn_pemkot_surabaya_tahun_2021.pdf
- Timur, P. D. P. J. (2013). Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013. □□□ □□□, May, 106