



Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara

Rafly Noer Ikhsan¹, Evi Deliana HZ², Muhammad Zulhidayat³

^{1,2,3}Universitas Riau

Received: 2 Oktober 2024
Revised: 13 Oktober 2024
Accepted: 30 Oktober 2024

Abstract

State Civil Service Employees (or abbreviated as ASN Employees) are Civil Servants and Government Employees with a Work Agreement who are appointed by Government Officials or entrusted with other State duties and are paid based on statutory regulations. People with disabilities basically have the same opportunities as other normal people, especially in serving the country, one of which is becoming a Civil Servant, because every citizen has an equal opportunity to become an ASN by going through several requirements. As stated in Article 56 of Law Number 5 of 2014 on State Civil Apparatus, the requirements referred to in this article are candidates for Civil Servants who are appointed as Civil Servants, and for this there are several requirements such as having to graduate first in Education. , must be physically and mentally healthy, but physical and spiritual health will be adjusted for people with disabilities, then this will be adjusted to work needs. In this article, the requirements for becoming a Civil Servant and for implementing and maximizing the performance of workers with disabilities who will work as Civil Servants in the relevant agency are outlined. This research will examine the main problem according to the scope and identification of the problem through a normative juridical approach. Based on normative research methods, the data source used in this research is a secondary data source consisting of 3 legal materials, namely: primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Data collected from literature study. Legal Analysis of Decision Number 22/G/2021/PT.TUN JKT in the Case of Respectfully Dismissing ASN with Mental Disabilities According to State Administrative Law because this decision is an important precedent for the protection and fulfillment of the rights of mental disabilities in Indonesia because it requires consideration of legal certainty and legal protection.

Keywords: *Legal Analysis, Decision Number 22/G/2021/Pt.Tun Jkt, Respectful Dismissal of Asn, Mental, State Administrative Law*

(*) Corresponding Author: Raflyikhsan77@yahoo.com, evi.deliana@lecturer.unri.ac.id.

How to Cite: Ikhsan, R., HZ, E., & Zulhidayat, M. (2025). Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.Tun Jkt Dalam Kasus Pemberhentian Dengan Hormat ASN Dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 252-265. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11563>.

INTRODUCTION

ASN adalah Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat jadi Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut pendapat A.W. Widjaja Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja

sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Kewajiban ASN dalam Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara antara lain:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat kasus DH, ASN dengan disabilitas mental yang tidak masuk kerja selama 129 hari. Dan dalam hal ini, Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) Jakarta mengabulkan gugatan DH terhadap Menteri Keuangan Sri Mulyani dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN). DH merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan disabilitas mental di Kementerian Keuangan (Kemenkeu) yang dipecat saat sedang sakit. DH menggugat Sri Mulyani dan BPASN ke PTTUN Jakarta pada 15 November 2021. Ia menggugat surat pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri yang dikirimkan kepada keluarganya pada Februari 2021. Alasan pemberhentian karena DH dianggap mangkir dari pekerjaan. Padahal saat itu, dirinya tengah menderita skizofrenia paranoid.

Dalam putusannya, Hakim mengabulkan seluruh gugatan DH. Hakim menyatakan, SK pemberhentian Menteri Keuangan dijatuhkan dengan cacat prosedur dan cacat substansi hukum. Hakim juga memerintahkan Menkeu dan BPASN untuk memulihkan hak DH sebagai ASN di Kementerian Keuangan. Ia mengatakan, dalam pertimbangan hakim, SK pemberhentian Menkeu cacat prosedur karena tidak didahului dengan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana tertuang dalam PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. SK ini hanya didasarkan atas penilaian atasan. Selain itu, SK Banding Administratif BPASN yang menolak permohonan banding DH terbukti cacat hukum. Hakim menilai, SK BPASN tidak diterbitkan oleh pejabat berwenang sesuai ketentuan PP No 79 tahun 2021.

Keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada DH karena melanggar presensi selama akumulasi 129 hari, terhitung Januari sampai September 2020. Sampai keluarnya surat pemecatan tersebut, baik DH maupun keluarga disebut tidak memberitahukan kondisi sakitnya, baik secara tertulis maupun lisan kepada kantor atau atasan. Oleh karena itu, SK Menteri keuangan dikeluarkan. Hal ini berdasarkan pada fakta bahwa DH tidak melaporkan kondisinya.

DH menggugat Sri Mulyani dan BPASN ke PTTUN Jakarta pada November tahun lalu terkait keputusan pemecatan secara sepihak. Alasan pemberhentian karena masalah presensi. LBH menyebut bahwa DH tidak masuk kerja karena tengah mengidap skizofrenia paranoid yang saat itu tidak tertangani. Skizofrenia paranoid adalah tipe skizofrenia dimana pasien skizofrenia merasa dikejar-kejar orang dan akan dibunuh. Jenis skizofrenia ini sering mulai sesudah umur 30 tahun. Permulaannya mungkin subakut, tetapi mungkin juga akut. Skizofrenia paranoid lebih sering menunjukkan perilaku kekerasan/amuk daripada skizofrenia jenis lain.

DH diberhentikan setelah 10 tahun lebih mengabdikan di Direktorat Jenderal Pajak. Ia diketahui pernah memperoleh beasiswa master dari pemerintah Australia pada 2014. Ia baru mendapatkan penanganan dan perawatan psikologis pada pertengahan tahun lalu. Setelah kondisinya dinyatakan membaik, DH sempat mengajukan permohonan untuk dapat kembali bekerja dengan menjelaskan kondisinya dilengkapi hasil diagnosis skizofrenia.

Kerangka Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa

keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganutpemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum.

Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald menjelaskan Teori Perlindungan Hukum, bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di pihak lain. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut sebagai hak. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia. Sehingga hukum memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur.

Menurut Satjicpto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Kerangka Konseptual

Untuk menyatukan persepsi dan menghindari kerancuan dari pemasalahan yang akan diteliti, berikut ini adalah definisi dari istilah-istilah yang dipakai pada penelitian ini untuk memberikan pemahaman konseptual kepada pada pembaca:

1. Analisa adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.
2. Hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi di anggap mengikat yang di kukuhkan oleh penguasa, pemerintah atau otoritas.
3. Pemecatan Sepihak adalah pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja yang bertentangan dengan keinginan pekerja. Meskipun keputusan tersebut dapat dibuat oleh pemberi kerja karena berbagai alasan.
4. ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen

kegawaaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). ASN adalah penyelenggara Negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan.

5. Disabilitas Mental adalah gangguan pada pola pikir, emosi, dan perilaku berkaitan dengan fungsi psikologis atau adanya hambatan interaksi sosial. Sering kali penyandang disabilitas mental juga mengalami gangguan pada sistem saraf. Maka dari itu penyandang disabilitas mental memerlukan terapi psikofarmakologi. Terapi psikofarmakologi yaitu terapi obat khusus untuk penderita gangguan jiwa dan mental.
6. Hukum Administrasi Negara adalah hukum mengenai operasi dan pengendalian dari kekuasaan-kekuasaan administrasi atau pengawasan terhadap penguasa-penguasa administrasi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini akan berfokus pada jenis penelitian asas-asas Hukum. Guna menjelaskan perkembangan dari bidang-bidang hukum yang diteliti. Dengan penelitian ini, akan terungkap kepermukaan mengenai fakta hukum masa silam dalam hubungannya dengan fakta hukum masa kini. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis. Dianalisis secara deskriptif kualitatif karena dianalisis dengan studi kepustakaan kedalam bentuk gambaran permasalahan dengan menggunakan teori-teori dan menguraikannya.

Selanjutnya penulis menarik kesimpulan secara *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijabatani oleh teori-teori.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara

1. Sejarah Pengadilan Tata Usaha Negara

Cita-cita terbentuknya Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara sudah dimulai sejak lahirnya UUD 1945, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 24 menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh suatu Mahkamah Agung dan lain-lain badan kehakiman menurut Undang-Undang. Susunan dan badan kehakiman diatur dengan Undang-Undang.

Peradilan Tata Usaha Negara sebagai peradilan yang terakhir dibentuk, yang ditandai dengan disahkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 pada tanggal 29 Desember 1986, dalam konsideran “menimbang” undang-undang tersebut disebutkan bahwa salah satu tujuan dibentuknya Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN) adalah untuk mewujudkan tata kehidupan Negara dan bangsa yang

sejahtera, aman, tentran serta tertip yang menjamin kehidupan warga masyarakat dalam hukum dan menjamin terpeliharanya hubungan yang serasi, seimbang serta selaras antara aparatur dibidang Tata Usaha Negara dan para warga masyarakat. Dengan demikian, lahirnya PERATUN yang menjadi bukti bahwa Indonesia adalah Negara hukum, yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Kepastian hukum hak asasi manusia (HAM).

Sebagai Negara yang demokratis, Indonesia memiliki sistem ketatanegaraan dengan memiliki lembaga Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif. Dari ketiga lembaga tersebut eksekutif memiliki porsi peran dan wewenang yang paling besar apabila dibandingkan dengan lembaga lainnya, oleh karena perlu ada kontrol terhadap pemerintah untuk adanya *chack and Balances*. Salah satu bentuk kontrol yudisial atas tindakan administrasi pemerintah adalah melalui lembaga peradilan. Dalam konteks inilah maka Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN) dibentuk dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 1986, yang kemudian dengan adanya tuntutan reformasi di bidang hukum, telah disahkan UU No. 9 tahun 2004 tentang perubahan atas UU No. 5 Tahun 1986.

Perubahan yang mendasar dari UU No. 5 Tahun 1986 adalah dengan dihilangkannya wewenang pemerintah. Departemen Kehakiman sebagai Pembina organisasi, administrasi dan keuangan serta dihilangkannya wewenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan umum bagi hakim peratun. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan independensi lembaga peratun.

Disamping itu adanya pemberlakuan sanksi berupa *dwangsom* dan sanksi administratif serta publikasi terhadap badan atau pejabat TUN (tergugat) yang tidak mau melaksanakan putusan peratun, menjadikan peratun yang selama ini dinilai oleh sebagian masyarakat sebagai “macan ompong” kini telah mulai menunjukkan giginya.

2. Tugas Pengadilan Tata Usaha Negara

- 1) Menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha.
- 2) Meneruskan sengketa-sengketa tata usaha negara ke PTUN dan PTTUN yang berwenang.
- 3) Meningkatkan kualitas dan profesionalisme hakim pada PTUN, seiring peningkatan integritas moral dan karakter sesuai kode etik dan Tri Prasetya Hakim Indonesia guna tercipta dan dilahirkannya putusan-putusan yang dapat dipertanggungjawabkan serta memenuhi harapan pencari keadilan.
- 4) Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan guna meningkatkan dan memantapkan martabat dan wibawa aparatur dan lembaga peradilan.
- 5) Memantapkan pemahaman dan pelaksanaan tentang organisasi dan tata kerja kepaniteraan pengadilan tata usaha negara.
- 6) Membina calon hakim dengan memberikan bekal pengetahuan di bidang hukum dan administrasi PTUN agar menjadi hakim yang profesional.

3. Fungsi Pengadilan Tata Usaha Negara

- 1) Melakukan pembinaan pejabat struktural dan fungsional serta pegawai lainnya, baik perihal administrasi, teknis, yustisial, maupun administrasi umum.
- 2) Melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku hakim dan pegawai lainnya.
- 3) Menyelenggarakan sebagian kekuasaan negara di bidang kehakiman.

4. Hakikat dan Tujuan Peradilan Tata Usaha Negara

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan secara tegas, Negara Indonesia adalah negara hukum. Indonesia Sebagai negara hukum, memiliki artian hukumlah yang mempunyai arti penting terutama dalam semua segi-segi kehidupan. Dalam mempergunakan istilah “Negara Hukum” dikenal juga konsep *Rechtsstaat* dari Julius Stahl. Menurut Stahl, unsur-unsur negara hukum (*rechtsstaat*) adalah:

1. Perlindungan hak-hak asasi manusia;
2. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu;
3. Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
4. Peradilan administrasi dalam perselisihan.

Tinjauan Umum tentang ASN

1. Pengertian ASN Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat jadi Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Pengertian ASN Menurut Para Ahli

a. Menurut pendapat A.W. Widjaja

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

b. Menurut pendapat Musanef

Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tinjauan Umum tentang Disabilitas Mental

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.

Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat

menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dalam pokok-pokok konvensi point 1 (pertama) pembukaan memberikan pemahaman, yakni; Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari, penyandang cacat fisik; penyandang cacat mental; penyandang cacat fisik dan mental.

2. Jenis-jenis Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki defenisi masing-masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik.

Jenis-jenis penyandang disabilitas:

1. Disabilitas Mental. Kelainan mental ini terdiri dari:

- Mental Tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas.
- Mental Rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/*IQ (Intelligence Quotient)* di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki *IQ (Intelligence Quotient)* antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki *IQ (Intelligence Quotient)* di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
- Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievement*) yang diperoleh.

2. Disabilitas Fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

- Kelainan Tubuh (Tuna Daksa). Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
- Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (*blind*) dan *low vision*.
- Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN JKT dalam Kasus Pemberhentian dengan hormat ASN dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi bagi para Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) selain itu Aparatur Sipil Negara merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam instansi pemerintah.

Pada umumnya Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan untuk tercapainya suatu tujuan negara yang tercantum dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mana Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan orang yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan untuk menjadi seorang pegawai Aparatur Sipil Negara.

Para penyandang disabilitas pada dasarnya memiliki peluang yang sama dengan manusia normal lainnya, terutama dalam pengabdian pada negara yang salah satunya adalah menjadi Pegawai Negeri Sipil, karena setiap warga negara memiliki kesempatan yang setara untuk menjadi seorang ASN dengan melalui beberapa persyaratan. Sebagaimana tertera dalam Pasal 56 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, sebagaimana persyaratan yang dimaksud oleh pasal ini adalah para calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan untuk itu terdapat beberapa persyaratan sebagaimana harus lulus terlebih dahulu dalam Pendidikan, harus sehat jasmani dan rohani, namun sehat jasmani dan rohani akan disesuaikan untuk para penyandang disabilitas, lalu hal tersebut akan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam pasal tersebut telah diuraikan persyaratan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil dan untuk melaksanakan serta memaksimalkan kinerja para pekerja penyandang disabilitas yang akan bekerja sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bersangkutan.

DH merupakan seorang ASN penyandang disabilitas mental yang pada 15 November 2021 menggugat Menteri Keuangan RI atas pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri yang dikirimkan pada keluarganya pada Februari 2021. Dasar pemberhentian tersebut karena DH dianggap mangkir dari pekerjaan dalam beberapa periode waktu di tahun 2020, padahal hal tersebut diakibatkan oleh skizofrenia paranoid yang mulai diderita DH yang saat itu tidak tertangani. DH diberhentikan setelah 10 tahun lebih mengabdikan pada instansi tersebut.

Pada hari Kamis, 2 Juni 2022 telah berlangsung sidang pembacaan putusan Gugatan DH, ASN Penyandang Disabilitas, terhadap Menteri Keuangan RI (Menkeu) dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) oleh Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta (PTTUN Jakarta) perkara nomor 22/G/2021/PT.TUN.JKT. Dalam putusannya Hakim mengabulkan seluruh gugatan DH dan menyatakan SK pemberhentian Menkeu dijatuhkan dengan cacat prosedur dan cacat substansi hukum. Hakim juga memerintahkan Menkeu dan BPASN untuk memulihkan hak DH sebagai ASN di Kementerian Keuangan RI.

Kemudian dalam perihal putusan yang telah hakim jatuhkan sampai sekarang belum terdapat penjelasan dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam melaksanakan perintah yang telah terdapat dalam putusan hakim. Oleh karena itu atas yang berkaitan dengan objek sengketa bahwasanya Majelis Hakim memberikan pertimbangan mengenai keberadaan objek sengketa I dan II dengan menggunakan 3 aspek hukum yaitu:

1. Aspek Kewenangan

Mengenai kewenangan Kementerian Keuangan yang menerbitkan Objek Sengketa II, Kewenangan DH menerbitkan Objek Sengketa I, dan kewenangan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta untuk Mengadili Objek Sengketa.

2. Aspek Prosedur

3. Aspek Sibstransi Penerbitan Objek Sengketa.

Oleh Karena dengan adanya pelanggaran disiplin PNS yang telah dilakukan oleh DH sebagai Aparatur Sipil Negara pada Tahun 2020 oleh karena itu ketentuan yang akan diterapkan dalam pokok dugaan ini adalah masih mempergunakan ketentuan disiplin PNS yang sebagaimana telah diatur dalam dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan sehingga Majelis Hakim akan melakukan pengujian keberadaan Objek Sengketa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Meskipun BPASN dan Kementerian Keuangan telah keberatan atas surat-surat serta bukti dan keterangan Saksi dan Ahli yang mendukung keadaan kesehatannya, Majelis Hakim tetap menerima dan akan mempertimbangkan surat-surat bukti dan keterangan Saksi dan Ahli tersebut untuk mengukur keabsahan DH yang menyatakan tidak dapat mematuhi jam kerja karena sakit mental Skizofrenia Paranoid.

Implikasi Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN JKT terhadap Kasus Pemberhentian dengan hormat ASN dengan disabilitas mental menurut Hukum Administrasi Negara

Menurut Islamy yang telah diuraikan lagi oleh Andewi Suhartini implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain implikasi adalah akiba-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu. Menurut Silalahi yang telah diuraikan lagi oleh Andewi Suhartini, implikasi adalah akibat yang ditimbulkan dari adanya penerapan suatu program atau kebijakan, yang dapat bersifat baik atau tidak terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau kebijaksanaan tersebut.

Sengketa yang terjadi dalam suatu kepegawaian Aparatur Sipil Negara harus diselesaikan melalui upaya administratif yang diajukan melalui badan pertimbangan Aparatur Sipil Negara, akan tetapi penerapan dari pada peraturan tersebut sampai saat ini belum terlaksanakan dengan baik atau belum terealisasikan, dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Asas kepastian hukum adalah asas yang termasuk kedalam nilai dasar hukum, dan pada dasarnya mengharapakan serta mewajibkan hukum yang dibuat secara pasti dalam suatu bentuk yang tertulis. Asas ini menjamin dalam kejelasan dari suatu pokok hukum yang positif oleh karena itu, dalam sengketa antara DH sebagai ASN dengan Kementerian Keuangan Republik Indonesia terdapat beberapa pertimbangan hukum sebagaimana pada gugatan DH kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) dan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (KEMENKEU) memberikan pengajuan yang sifatnya eksepsional serta membantah suatu pokok atau objek sengketa, bahwasanya pada eksepsi Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara dan Kementerian Keuangan pada intinya memberi pernyataan:

- 1) Bahwa objek sengketa yang telah diterbitkan oleh Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) bukanlah suatu Surat Keputusan (SK).

- 2) Gugatan yang telah dilakukan DH merupakan gugatan yang tidak jelas (*Obcuurlibel*).
- 3) Bahwa DH tidak memiliki suatu Legal Standing dalam mengajukan suatu gugatan.
- 4) Bahwa eksepsi gugatan yang diajukan oleh DH telah lewat waktu (Daluarsa)

Selain itu, hakim juga menilai bahwa DH terbukti secara sah menderita skizofrenia paranoid yang merupakan bentuk disabilitas mental pada saat ia dianggap mangkir dan tidak dapat melakukan pembelaan. Hal tersebut didasarkan hakim pada bukti surat, saksi dan ahli yang dihadirkan di persidangan. Kondisi tersebut menurut hakim merupakan alasan yang sah dan masuk akal, sehingga seharusnya pada saat DH memberitahukan kondisi tersebut pada Kemenkeu dan meminta dipekerjakan kembali, Kemenkeu sudah seharusnya meninjau kembali SK Pemberhentian dan memulihkan hak DH berdasarkan ketentuan UU no 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Selain itu, hakim juga menyatakan SK Banding Administratif BPASN yang menolak permohonan banding DH terbukti cacat hukum. Hakim menilai SK BPASN tidak diterbitkan oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan PP no 79 tahun 2021. Hakim juga menilai penolakan upaya administratif DH merupakan tindakan diskriminatif karena tidak mempertimbangkan kondisi DH sebagai Penyandang Disabilitas Mental.

Selain hal ini akan terjadi suatu keseimbangan antara individu yang satu dengan individu lainnya, terdapat juga kepentingan individu dan masyarakat, kepentingan warga masyarakat dengan masyarakat asing serta kepentingan kelompok masyarakat yang satu dengan yang lainnya. Jika pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh DH apabila tidak dijatuhi hukuman sebagaimana KMK 516/2020 justru akan bertentangan dengan asas kemanfaatan karena DH tidak mempertimbangkan kepentingan PNS lain yang telah bekerja dan menaati ketentuan jam kerja, dan terbukti bahwa DH sebagai ASN yang bekerja dan menerima gaji dari pihak yang telah dibayarkan oleh masyarakat berkewajiban untuk bekerja dan menaati peraturan disiplin.

Oleh karena itu secara nyata bahwa penerbitan Objek Sengketa telah sesuai dan berdasarkan atas AUPB sehingga tidak terdapat alasan untuk menyatakan batal Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 516/KMK.01/UP.92/2020 tertanggal 12 November 2020 tentang Penjatuhan hukuman Disiplin Berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil.

KESIMPULAN

1. Analisa Hukum Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN JKT dalam Kasus Pemberhentian dengan hormat ASN dengan Disabilitas Mental Menurut Hukum Administrasi Negara yaitu Pemberhentian DH dari pekerjaannya sebagai ASN dari Kementerian Keuangan RI sudah sesuai dengan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pada dasarnya Kementerian Keuangan Republik Indonesia menjatuhkan hukuman terhadap DH bukan didasarkan pada alasan disabilitas melainkan karena DH sebagai ASN telah melakukan suatu pelanggaran disiplin ASN yaitu pelanggaran pada jam kerja lebih dari 46 hari kerja di periode tahun 2020. Dalam hal ini DH

tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban, serta absen selama 129 hari dari Januari hingga September 2021. Yang mana jika ASN absen selama 43 hari dalam setahun, ASN tersebut sudah dapat di pecat. Dalam hal ini hakim mengabulkan seluruh permohonan DH dengan pertimbangan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 516/KMK.01/UP.92/2020 tertanggal 12 November 2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil atas nama Penggugat dan dinyatakan diterbitkan dengan cacat prosedural dan cacat substansi. Maka seharusnya hakim tidak mengabulkan seluruh permohonan DH.

2. Implikasi Putusan Nomor 22/G/2021/PT.TUN JKT terhadap Kasus Pemberhentian dengan hormat ASN dengan disabilitas mental menurut Hukum Administrasi Negara yaitu selain hal ini akan terjadi suatu keseimbangan antara individu yang satu dengan individu lainnya, terdapat juga kepentingan individu dan masyarakat, kepentingan warga masyarakat dengan masyarakat asing serta kepentingan kelompok masyarakat yang satu dengan yang lainnya. Jika pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh DH apabila tidak dijatuhi hukuman sebagaimana KMK 516/2020 justru akan bertentangan dengan asas kemanfaatan karena DH tidak mempertimbangkan kepentingan PNS lain yang telah bekerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dan terbukti bahwa DH sebagai ASN yang bekerja dan menerima gaji dari pihak yang telah dibayarkan oleh masyarakat berkewajiban untuk bekerja dan mentaati peraturan disiplin.

Saran

1. Sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan seharusnya ASN yang mangkir dalam pekerjaan dapat memperoleh sanksi sesuai undang-undang. Dengan memegang jabatan sebagai ASN sudah seharusnya memiliki integritas dan bertanggung jawab atas jabatan tersebut. ASN yang mangkir dari pekerjaan, seharusnya memiliki alasan yang kuat dengan bukti yang spesifik agar dapat jaminan dan terhindar dari sanksi yang ada. ASN perlu mengajukan izin jika memang mengalami hal yang membuatnya tidak dapat hadir, tidak semata-mata mangkir tanpa info yang jelas ke atasan ataupun dimana ASN tersebut bertugas.
2. Untuk memperhatikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian seharusnya putusan hakim tetap memperhatikan aspek-aspek disiplin dan aspek Kesehatan ASN karena setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, serta dalam keadaan darurat. Dan dalam pengajuan disiplin perlu adanya prosedur yang harus dijalankan berdasarkan undang-undang, sehingga putusan yang ada tidak akan cacat prosedur ataupun cacat substansi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aulawi, 'Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Asn Dan Netralitas Asn Dari Unsur Politik Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.', *Jurnal*

- Rechtsvinding*, 2010, dalam *Jurnal Putusan Hakim Terhadap Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia*. (Nomor.22/G/2021/Pt.Tun.Jkt.), dalam *Pertiwi*, Pamungkas *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* Vol. 5 No. 4, November 2023, Doi : 10.25105/refor.v5i4.18503, hlm. 1070.
- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali, 2006, hlm. 113
- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali, 2006, hlm. 113
- Acara Tata Usaha Negara Indonesia*, (Surabaya : Kencana, 2010), h. 566
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 82-83
- Ali Abdullah M, *Teori dan Praktek Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara* Aminuddin dan Asikin, Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 131.
- Andewi Suhartini, “Jurnal Pendidikan Belajar Tuntas: Latar Belakang, Tujuan, Dan Implikasi” *Jurnal*, no. 1 (2010), hlm. 42–43.
- Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah: Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005, hlm. 20.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta:2002, hlm. 77.
- Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, Hlm. 385.
- Departemen Pendidikan Nasional R.I. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ed. IV; Gramedia, Jakarta,2008, halaman 351.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59
- <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/14445/1/AHMAD%20SYAM%2010400114289.pdf>, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- <https://bantuanhukum.or.id/hakim-pttun-jakarta-menangkan-dh-dan-nyatakan-sk-pemberhentian-menteri-keuangan-cacat-hukum/>, diakses, tanggal, 21 Februari 2024.
- https://en-m-wikipedia-org.translate.google/wiki/Termination_of_employment?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6108284/gugat-sri-mulyani-pns-disabilitas-yang-dipecat-dinyatakan-menang>, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/6299d262e2d6b/alasan-kemenkeu-pecat-asn-disabilitas-yang-dibatalkan-pengadilan>, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- https://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/05/hukum_administrasi_negara.pdf, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- <https://surakarta.go.id/?p=27649>, diakses, tanggal, 8 Oktober 2023.
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/peradilan-tata-usaha-negara-lt62a29cca9f65d?page=3>, diakses, tanggal 18 April 2024.

- JATMIKA, Sastra and Martono, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta Djambatan 1975, hlm. 78.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Edisi Ke empat*, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta, 2008), hlm. 117.
- Muhammad Syaifuddin, dkk, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, hlm. 46.
- Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta: Imperium, 2013, hlm.17.
- Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670).
- Pasca-Amandemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm. 1
- Pengelompokan penyandang cacat pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dibagi menjadi penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan penyandang cacat mental dan fisik, Pasal 1 ayat (1).
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.
- Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2009, hlm. 3
- Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung, 2007, hlm. 5
- Roy Marthen Moonti and others, 'Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo (Assessment Of Work Performance Of State Civil Apparatuses (ASN) In The Agriculture Agency Of The Province Of Gorontalo)', *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12.2 (2018), 11.
- Sadock, B. J. and Sadock, V. A. *Kaplan & Sadock Buku Ajar Psikiatri Klinis*. 2nd edn. Edited by H. Muttaqin and R. N. E. Sihombing. Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2010, hlm. 67.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.
- ²⁹ *Ibid.*, hlm. 54.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UII Press, Jakarta:1983, hlm. 32.
- Titik Triuwulan T. dan Ismu Gunadi Widodo, *Hukum Tata Usaha Negara Dan Hukum*
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara