

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Penyandang disabilitas adalah salah satu golongan minoritas yang sering mengalami diskriminasi dalam mayoritas aspek kehidupan, salah satunya adalah dalam bidang pekerjaan. Maka dari itu, dikembangkan sebuah kebijakan untuk mewujudkan kesetaraan kesempatan dalam bidang pekerjaan bagi penyandang disabilitas serta menghapuskan diskriminasi yaitu tindakan afirmatif. Secara khusus, tindakan afirmatif untuk penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan diurnya kuota minimal pegawai penyandang disabilitas yang harus dimiliki sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Penelitian terdahulu diharapkan dapat membantu untuk mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan Rekrutmen CPNS Formasi Khusus Penyandang Disabilitas di Surakarta. Hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan pada Perusahaan Negara dan Swasta di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

commit to user

Artikel ini ditulis oleh Rizano pada tahun 2014 yang dimuat dalam Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Vol. I, No. 2, Oktober 2014. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dalam memenuhi hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta di Kota Pekanbaru serta hambatan dan upaya pelaksanaan untuk memenuhi hak penyandang disabilitas dalam usaha untuk mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru. Hasil dalam artikel adalah pelaksanaan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan pemerintah dan swasta di Kota Pekanbaru tidak berjalan dengan baik, karena banyak perusahaan di Kota Pekanbaru yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi kuota minimal untuk penyandang disabilitas walaupun sudah ada hukuman yang jelas untuk perusahaan yang melanggar. Artikel ini merupakan studi deskriptif. Pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui wawancara dan studi literatur, dan kemudian dianalisis secara kualitatif dan disimpulkan secara deduktif. Relevansi antara artikel dan penelitian ini adalah membahas pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan. Terdapat beberapa perbedaan antara artikel dan penelitian ini antara lain:

- a. Artikel membahas pemenuhan hak penyandang disabilitas di perusahaan negara dan swasta secara umum, sedangkan penelitian

ini membahas pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam rekrutmen CPNS di Surakarta.

b. Artikel menggunakan pendekatan hukum sosiologis dari segi keilmuan hukum, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kebijakan publik dari segi keilmuan ilmu administrasi negara.

c. Teori yang digunakan dalam artikel adalah teori negara kesejahteraan (*welfare state*) sedangkan penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia khususnya rekrutmen.

2. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang.

Artikel ini ditulis oleh Ismail Shaleh pada tahun 2018 yang dimuat dalam Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 20, No. 1, April 2018. Artikel ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang berdasarkan pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hasil artikel adalah pelaksanaan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan khususnya kuota minimal sebuah perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di Kota Semarang belum terlaksana dengan baik karena beberapa faktor yaitu tidak adanya peraturan daerah yang mewajibkan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dan kosongnya fungsi pengawasan terhadap ketenagakerjaan di Kota Semarang. Artikel ini

menggunakan metode yuridis empiris. Relevansi antara artikel dan penelitian ini adalah meneliti tentang pelaksanaan pemenuhan kuota minimal bagi penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan. Perbedaan antara artikel dan penelitian antara lain:

- a. Artikel meneliti implementasi pemenuhan kuota minimal di perusahaan swasta sedangkan penelitian ini berfokus pada instansi pemerintahan khususnya di daerah.
 - b. Artikel merupakan penelitian hukum normatif dari segi ilmu hukum sedangkan penelitian ini menggunakan ilmu administrasi negara.
 - c. Metode yang digunakan dalam artikel adalah yuridis empiris sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.
3. Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan di Kota Yogyakarta.

Artikel dalam jurnal ini ditulis oleh Utami Dewi pada tahun 2015 yang dimuat dalam Jurnal Natapraja Vol. 3, No.2, Desember 2015. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menggambarkan kebijakan kuota satu persen kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Hasil dari artikel ini adalah implementasi kebijakan kuota satu persen bagi difabel belum terlaksana secara maksimal di Kota Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data.

Relevansi antara artikel dan penelitian ini adalah sama-sama mendeskripsikan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, artikel dan penelitian juga sama-sama dilihat dari perspektif Ilmu Administrasi Negara dan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya adalah artikel lebih berfokus pada usaha yang dilakukan untuk memenuhi kuota minimal kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sedangkan penelitian berfokus pada seberapa besar pemenuhan kuota minimal kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dipenuhi.

4. *Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability*

Artikel ini ditulis oleh Boman, Anders Kjellberg, Berth Danermark dan Eva Boman pada tahun 2015, yang dimuat dalam Jurnal *Alter, European Journal of Disability Research* 9. Artikel ini menuliskan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor penting terkait peluang kerja penyandang disabilitas seperti jenis disabilitas, usia, jenjang pendidikan, kemampuan bekerja, latar belakang etnis, dan sebagainya di pasar tenaga kerja Swedia. Artikel ini menemukan hasil bahwa yang paling berpengaruh pada peluang kerja bagi penyandang disabilitas adalah jenis kecacatan, dimana penyandang disabilitas dengan gangguan pendengaran memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan jenis disabilitas lain. Sedangkan yang

paling tidak mungkin dipekerjakan adalah kelompok penyandang disabilitas psikologis. Hal lain seperti usia, jenjang pendidikan, kemampuan bekerja, latar belakang etnis, tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam kesempatan memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Artikel ini menggunakan metode kuantitatif. Relevansi antara artikel dan penelitian ini adalah sama-sama membahas penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Perbedaannya adalah artikel meneliti tentang pengaruh beberapa faktor terhadap kesempatan penyandang disabilitas untuk dipekerjakan, sedangkan penelitian ini membahas besarnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang didasarkan pada peraturan yang berlaku. Selain itu terdapat perbedaan metode antara artikel dan penelitian ini karena artikel menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

5. *Emerging Trends Affecting Future Employment Opportunities for People with Intellectual Disability: The Case of A Large Retail Organisation*

Artikel ini ditulis oleh Katherine Moore, Paula McDonald, dan Jennifer Bartlett pada tahun 2017, yang dimuat dalam jurnal *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan dalam organisasi ritel Australia yang besar melegitimasi praktik perekrutan inklusif dalam konteks lingkungan mereka dan sejauh mana faktor ini mempengaruhi

kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas intelektual. Hasil dari artikel ini adalah bahwa peluang kerja bagi penyandang disabilitas intelektual terhambat sejak proses rekrutmen, ketersediaan peran yang cocok dan juga produktivitas yang terbatas. Selain itu, akan ada perubahan pola rekrutmen bagi penyandang disabilitas khususnya disabilitas intelektual karena adanya perubahan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan dan untuk peningkatan efisiensi. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada beberapa manajer dan rekan kerja dari penyandang disabilitas intelektual sebagai cara untuk mengumpulkan data. Relevansi antara artikel dan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Perbedaannya adalah artikel meneliti kesempatan kerja khusus penyandang disabilitas intelektual, sedangkan penelitian akan melihat kesempatan kerja bagi seluruh kategori penyandang disabilitas. Artikel menggunakan teori tiga model kelembagaan yaitu regulatif, normatif, dan budaya kognitif. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia khususnya rekrutmen pegawai.

Tabel 2.1. Matriks Kajian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Isi Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan
1	Rizano (2014). “Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan pada Perusahaan Negara dan Swasta di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat”. Penulis: Rizano Tahun 2014	Implementasi pemenuhan hak Penyandang cacat dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan pemerintah dan swasta di Kota Pekanbaru tidak berjalan dengan baik.	Deskriptif Kualitatif	Persamaan: membahas pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan. Perbedaan: Artikel ini membahas 1) pemenuhan hak penyandang disabilitas di perusahaan negara dan swasta secara umum; 2) pendekatan hukum sosiologis, ilmu hukum; 3) menggunakan teori negara kesejahteraan. Penelitian ini meneliti: 1) pemenuhan hak dalam rekrutmen CPNS di instansi daerah; 2) pendekatan kebijakan publik, ilmu administrasi negara; 3) teori MSDM.
2	Shaleh (2018). “Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang”	Pemenuhan hak Bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Semarang belum berjalan dengan	Hukum normatif	Persamaan: meneliti tentang implementasi pemenuhan kuota minimal bagi penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan. Perbedaan: 1) di instansi swasta;

Lanjutan...

No	Penulis, Tahun, Judul	Isi Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan
		maksimal.		2) penelitian hukum normatif; 3) metode yuridis empiris. Penelitian: 1) di instansi pemerintahan; 2) penelitian dari ilmu administrasi negara; 3) metode deskriptif kualitatif.
3	Dewi (2015). "Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan di Kota Yogyakarta"	Kebijakan kuota minimal Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh pekerjaan pada instansi Pemerintah maupun swasta Belum Terlaksana dengan baik di Kota Yogyakarta.	Deskriptif kualitatif	Persamaan: 1) mendeskripsikan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 2) perspektif Ilmu Adminisrasi Negara; 3) metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya adalah artikel lebih berfokus pada usaha untuk memenuhi kuota minimal kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sedangkan penelitian berfokus pada seberapa besar pemenuhan kuota minimal kesempatan kerja bagi

Lanjutan...

No	Penulis, Tahun, Judul	Isi Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan
				penyandang disabilitas dipenuhi.
4	Boman, et all (2015). "Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability".	Hal yang paling berpengaruh pada peluang kerja bagi penyandang disabilitas adalah jenis kecacatan.	Kuantitatif	Persamaan: membahas penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Perbedaan: 1) pengaruh suatu faktor terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas; 2) metode kuantitatif. Penelitian: 1) besarnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas; 2) metode kualitatif
5	Moore et all (2017). "Emerging Trends Affecting Future Employment Opportunities for People with Intellectual Disability: The Case of A Large Retail Organisation".	Peluang kerja bagi penyandang disabilitas intelektual terhambat sejak proses rekrutmen, ketersediaan peran yang cocok dan juga produktivitas yang terbatas.	Kualitatif	Persamaan: sama-sama meneliti kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Perbedaan: 1) kesempatan kerja khusus penyandang disabilitas intelektual; 2) menggunakan teori tiga kelembagaan. Penelitian: 1) kesempatan kerja bagi seluruh kategori penyandang disabilitas; 2) menggunakan teori MSDM.

Dari semua penelitian terdahulu yang telah dituliskan diatas, penelitian ini memiliki perbedaan dalam fokus penelitian. Penelitian terdahulu memiliki fokus penelitian berupa pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas sedangkan penelitian ini akan membahas terkait proses rekrutmen dan CPNS khusus penyandang disabilitas sebagai upaya memenuhi hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian terdahulu meneliti pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun instansi swasta, sedangkan penelitian ini hanya akan berfokus pada instansi pemerintah.

B. Landasan Teori

1. Perekrutan

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami perkembangan teori yang berpengaruh terhadap keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer untuk mendesain pegawai, merekrut pegawai, pemberian penghargaan, dan lain-lain (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Menurut Miles terdapat tiga kelompok teori manajer yaitu tradisional, hubungan kemanusiaan (*human relations*), dan sumber daya manusia (*human resources*).

Teori tradisional menurut Taylor, Frank, dan Gilbert berasumsi bahwa organisasi menjadi tidak efisien tidak hanya disebabkan oleh sikap dan kemampuan pegawai yang rendah, tapi juga sistem penghargaan yang tidak layak, sehingga untuk mengatasi hal tersebut organisasi diharapkan membuat standar pegawai yang jelas, spesialisasi pegawai, kontrol yang kuat, dan penempatan pegawai berdasar keahlian, serta sistem penggajian berdasar

pada jenis dan kelas pegawai. Sedangkan menurut Max Weber ditekankan mengenai pentingnya pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai, disiplin, hirarkis, spesialisasi pegawai dan jabatan serta karir dengan sistem merit. (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Model *human relations* beranggapan bahwa para karyawan suatu organisasi merupakan makhluk hidup yang seharusnya diperlakukan dan diatur dengan cara yang berbeda dengan sebuah mesin. Berbeda dengan mesin, manusia membutuhkan pengakuan akan keberadaan, keinginan dan kehendaknya. Maka manajemen hendaknya membantu karyawannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan mendorong karyawannya agar para karyawan merasa memiliki dan merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Model ini menekankan hubungan manusiawi dalam organisasi kerja (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Model MSDM berpendapat bahwa hal yang utama bagi karyawan adalah keamanan serta kebutuhan rohani atau psikologisnya. Model ini menghendaki peraturan yang tidak terlalu detail dan tidak perlu ada pengawasan yang ketat dari pimpinan. Pimpinan sekedar memberikan garis besar tugas dan pekerjaan karyawan dan selanjutnya karyawan dapat berjalan sendiri, merumuskan langkah kerja sendiri, dan menjalankan tugas dengan pengendalian yang dilakukan sendiri (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Manajemen SDM terdiri dari beberapa fungsi yaitu, yaitu pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian prestasi, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemutusan hubungan

kerja (Panggabean, 2002). Perekrutan adalah bagian dari konsep fungsi MSDM dalam konteks perencanaan sumber daya manusia dimana fungsi perencanaan dilakukan untuk menyiapkan permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di masa mendatang dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut (Suryadana, 2015).

a. Pengertian Perekrutan

Menurut Suparyadi (2015), perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi jabatan tertentu. Perekrutan merupakan sebuah kegiatan yang dapat menentukan kinerja organisasi pada waktu mendatang. Perekrutan bukan sekadar untuk memperoleh tenaga kerja sebanyak-banyaknya, tetapi jumlahnya tertentu dan harus memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan dan sesuai dengan posisi jabatan yang kosong. Perekrutan harus mampu mendukung rencana organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mampu menghadapi persaingan yang makin tinggi. Oleh karena itu, perekrutan harus dipersiapkan dengan benar agar mendapatkan karyawan yang memang dibutuhkan.

Menurut Barber (1998) rekrutmen meliputi praktik-praktik dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang mempunyai tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan yang memiliki potensi. Menurut Khan (2008), perekrutan berarti memberi informasi ke publik bahwa

commit to user

karyawan baru akan ditunjuk, yang dapat diumumkan melalui publikasi maupun iklan (Suryadana, 2015).

Menurut Kasmir (2016) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen adalah sebuah proses untuk mencari serta menarik para pelamar yang kapabel untuk bekerja dalam dan oleh suatu perusahaan. Proses rekrutmen diawali dengan mencari pelamar dan diakhiri ketika para pelamar memasukkan lamarannya. Rekrutmen yang baik akan menghasilkan sekelompok pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang selanjutnya akan mengikuti seleksi guna mendapatkan karyawan yang paling memenuhi syarat untuk diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya (Siagian, 2016). Dengan demikian, perekrutan adalah suatu kegiatan untuk menarik dan menemukan pelamar atau tenaga kerja yang kapabel dan memenuhi persyaratan tertentu untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

Perekrutan memiliki beberapa poin penting antara lain (Simamora, 2006):

1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Departemen SDM merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam tahap menyusun strategi. Departemen SDM memiliki tanggung jawab didalam menentukan kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana, dan kapan.

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

commit to user

Apabila rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen yang sesungguhnya dapat dilakukan. Banyak sedikitnya pelamar dipengaruhi dari metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak jarang mengalami kendala untuk menarik orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli didalam pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memaksimalkan usaha rekrutmen, perusahaan harus memutuskan daya tarik apa yang akan ditawarkan.

3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/ penyaringan

Setelah organisasi menerima lamaran-lamaran, organisasi harus menyaring pelamar dan menyaring pelamar yang kualifikasinya tidak memenuhi syarat yang diminta. Proses ini membutuhkan perhatian yang besar khususnya dalam membatasi penyisihan karena alasan yang tidak tepat sehingga dibutuhkan penyaring yang teliti dan cermat.

4) Pembuatan kumpulan pelamar

Kumpulan pelamar akan terdiri dari individu yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan merupakan kandidat yang pantas untuk posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Usaha untuk memperoleh karyawan yang baik dan komitmen yang tinggi membutuhkan rencana perekrutan yang baik antara lain (Suryadana, 2015):

- 1) Perekrutan harus memiliki daya pikat yang tinggi sehingga menarik para pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan organisasi untuk melamar.

- 2) Program rekrutmen harus memiliki komitmen dengan standar seleksi.
- 3) Unsur imajinatif, kreatif, inovatif, dan berkelanjutan harus terkandung dalam kegiatan rekrutmen.

b. Tujuan Perekrutan

Perancangan rekrutmen harus dilakukan dengan tepat agar mendapatkan karyawan yang memang dibutuhkan. Menurut Suparyadi (2015) perekrutan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan karyawan dalam jumlah tertentu.
- 2) Mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya.
- 3) Memastikan bahwa hanya orang yang tepat yang dapat mengisi seluruh posisi jabatan yang kosong.
- 4) Menjamin organisasi dapat mencapai tujuannya meskipun tingkat persaingan semakin tinggi.

Simamora (2006) memiliki pendapat bahwa proses rekrutmen mempunyai beberapa tujuan, antara lain:

- 1) Menarik sebanyak mungkin pelamar kerja sehingga organisasi memiliki kesempatan yang besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca-pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah menghasilkan karyawan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yaitu citra umum organisasi haruslah meningkat dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

c. Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan adalah unsur yang cukup penting saat melakukan perekrutan karena dapat mempengaruhi bagaimana menyampaikan lowongan pekerjaan yang tersedia, tipe orang yang merespon iklan lowongan tersebut, dan peluang untuk mendapatkan sejumlah orang yang diharapkan untuk melamar. Terdapat dua sumber perekrutan antara lain (Suparyadi, 2015):

- 1) Sumber dari dalam organisasi

Perekrutan dengan bersumber dari dalam organisasi mempunyai keunggulan dibanding sumber dari luar yaitu organisasi telah mengerti rekam jejak karyawan dengan baik sehingga dapat melakukan perekrutan dengan tepat, waktu yang cepat, dan biaya yang lebih rendah. Perekrutan dengan sumber dari dalam dapat dilakukan dengan cepat, efektif, dan efisien.

- 2) Sumber dari luar organisasi

Perekrutan dari luar memiliki satu keunggulan dibanding sumber dari dalam yaitu tingkat kompetensi yang lebih baik. Organisasi bisa mendapatkan pelamar dari berbagai sumber eksternal seperti agen tenaga

kerja, sekolah kejuruan, lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau pelamar yang datang sendiri atau karena rekomendasi orang lain.

Menurut Sutrisno (2009) terdapat beberapa cara untuk menarik calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi:

1) Mencari dari dalam

Dengan cara pemanfaatan sumber yang sudah ada dalam organisasi.

Sumber dan cara yang digunakan adalah sebagai berikut.

a) Meminta bantuan karyawan lama

Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara tidak resmi bertanya pada karyawannya bila mereka mengetahui orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang di tempat baru. Keuntungan dari cara ini adalah membutuhkan biaya yang kecil dan waktu yang singkat. Namun cara ini akan menyuburkan praktek nepotisme karena karyawan pasti akan merekomendasikan orang-orang terdekatnya.

b) Mencari dari arsip (bank data) pelamar

Perusahaan biasanya banyak menerima lamaran dari para pencari kerja dan kemudian akan disimpan dalam jangka waktu paling sedikit selama dua belas bulan. Sehingga apabila dalam kurun waktu tersebut perusahaan melakukan rekrutmen, tidak menutup kemungkinan untuk mencari dalam bank data pelamar.

c) Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan

Cara ini berlaku untuk perusahaan yang mempunyai aturan bahwa setiap lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk mengisi lowongan tersebut. Namun perusahaan harus menerapkan prosedur yang sama baik untuk pelamar yang berasal dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan, sehingga apabila kandidat dari dalam perusahaan tidak memenuhi syarat maka perusahaan mempunyai hak untuk merekrut dari luar.

2) Mencari Dari Luar

Teknik yang sering digunakan oleh organisasi untuk menarik calon karyawan dari sumber di luar organisasi adalah sebagai berikut.

a) Memasang iklan lowongan

Iklan lowongan kerja berperan cukup penting untuk menarik dan memperoleh pelamar untuk pekerjaan tertentu. Iklan lowongan kerja bertujuan untuk memberikan informasi bahwa di perusahaan tersebut terdapat lowongan pekerjaan dan menarik mereka yang memenuhi untuk melamar.

b) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat

Cara ini ditempuh oleh perusahaan yang membutuhkan karyawan pelaksana baik yang terampil maupun yang tidak terampil. Apabila perusahaan ingin menggunakan cara ini, lebih baik disepakati bahwa seleksi dan keputusan terakhir berada di tangan perusahaan sehingga calon yang dipilih instansi tersebut tidak langsung
commit to user

diterima bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu lembaga yang bernaung di bawah Departemen Tenaga Kerja yang dapat dijadikan sumber tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja.

c) Memanfaatkan jasa penyalur tenaga kerja

Agen penyalur tenaga kerja akan membantu perusahaan untuk mencarikan karyawan terutama yang sesuai dengan permintaan perusahaan.

d) Rekrutmen langsung di kampus

Hampir semua perusahaan besar yang sedang berkembang, baik asing, nasional, dan BUMN sudah menggunakan cara ini khususnya pada waktu mereka mencari tenaga kerja muda untuk dilatih dalam program *Management Trainees* atau *Technical Personel Trainee*.

e) Rekrutmen melalui organisasi profesi

Rekrutmen melalui organisasi profesi dilakukan apabila perusahaan mencari tenaga kerja profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung. Contoh organisasi profesi yang aktif di Indonesia antara lain Perhimpunan Manajemen SDM Indonesia, Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI).

d. Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen dibagi menjadi dua yaitu dengan teknik dipusatkan (disentralisasikan) atau didelegasikan (didesentralisasikan) tergantung kepada besarnya organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pegawai yang akan direkrut (Zaenuri, 2015).

1) Teknik rekrutmen disentralisasikan

Organisasi yang memiliki banyak pekerja dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut banyak pekerja juru ketik dan teknis bagi tipe kedudukan yang sama, rekrutmen disentralisasikan akan lebih sering dipakai karena lebih menghemat biaya. Jika rekrutmen disentralisasikan, instansi yang mengelola sumber daya manusia akan bertanggung jawab untuk meminta estimasi jumlah dan tipe pekerjaan baru yang dibutuhkan di waktu yang akan datang dari para manajer secara berkala.

2) Teknik rekrutmen didesentralisasikan

Teknik ini diterapkan pada organisasi yang relatif lebih kecil dimana kebutuhan rekrutmen terbatas dan membutuhkan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen didesentralisasikan selalu dipakai untuk posisi-posisi khas profesional, ilmiah dan administratif bagi suatu instansi tertentu.

Beberapa instansi menggunakan kombinasi antara teknik disentralisasikan dan didesentralisasikan. Kombinasi dari dua teknik ini menjadikan pengendaliannya lebih ketat dan rekrutmen akan menjadi lebih tepat waktu dan fleksibel.

e. Metode Perekrutan

Menurut Suparyadi (2015), metode perekrutan dibagi menjadi dua yaitu media tradisional dan perkerutan online.

1) Media Tradisional

Contoh media yang digunakan adalah koran, majalah, jurnal profesi, televisi, dan radio. Media ini mengomunikasikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dari organisasi kepada masyarakat umum karena cakupannya luas dan relatif membutuhkan biaya yang sedikit.

2) Perekrutan online

Organisasi dapat memperoleh informasi dengan mudah mengenai pencari kerja dan kompetensinya melalui internet, sehingga dapat segera menghubungi organisasi yang bersangkutan. Perekrutan secara online dengan menggunakan internet dinilai lebih efektif dan efisien jika dibandingkan dengan menggunakan media tradisional karena memiliki jangkauan yang lebih luas.

Metode rekrutmen akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Suryadana (2015), metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu metode tertutup dan terbuka.

1) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah metode yang menginformasikan rekrutmen kepada para karyawan atau orang tertentu. Metode ini menghasilkan

lamaran yang masuk sedikit sehingga kesempatan untuk memperoleh karyawan yang baik relatif sulit.

2) Metode Terbuka

Merupakan metode yang memberi informasi mengenai rekrutmen dengan memasang iklan secara luas melalui media massa, media cetak elektronik agar informasi tersebut tersebar ke berbagai kalangan masyarakat. Metode ini mengharapkan banyaknya lamaran yang masuk sehingga organisasi memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.

2. Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Menurut Benardin dan Russel dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2003), seleksi adalah suatu proses mendapatkan dan menilai informasi tentang calon karyawan yang akan menempati jabatan tertentu. Seleksi pegawai dianggap penting bagi organisasi untuk mendapatkan pegawai yang bukan hanya efektif dalam bekerja akan tetapi juga agar pegawai tidak melakukan perilaku yang kontradiktif seperti penyalahgunaan jabatan, kecelakaan kerja dan korupsi.

Seleksi bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang paling tepat untuk mengisi jabatan tertentu. Proses seleksi dimulai saat kumpulan para
commit to user

pelamar yang memenuhi syarat kemudian melalui serangkaian aktivitas untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Sebelum seleksi dilaksanakan, perlu diperhatikan metode-metode yang harus dilakukan saat melaksanakan seleksi, yaitu:

- a. Menganalisis kebutuhan SDM.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria seleksi yang valid.
- d. Pengadaan.
- e. Mengadakan tes atau sebaliknya men-*screening* para pelamar.
- f. Menyiapkan daftar dari pelamar yang berkualitas.
- g. Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas.

Proses seleksi biasanya mengikuti standar prosedur tujuh langkah. Prosedur tujuh langkah ini dikemukakan oleh Wendell L. French yang ditampilkan dalam bentuk tabel secara terperinci seperti di bawah ini:

Tabel 2.2. Prosedur dalam Proses Seleksi

Prosedur	Tujuan	Tindakan dan Kecenderungan
Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara	Meminta informasi yang perlu untuk menduga keberhasilan pegawai
Wawancara penyaringan awal	Menilai kelayakan pelamar secara cepat	Memberikan pertanyaan tentang pengalaman, gaji yang diinginkan, kesediaan untuk dipindahkan.
Testing	Mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan belajar bagi pegawai	Tes perangkat lunak komputer, analisis tulisan tangan, tes <i>lie detector</i> (poligrafi) dan analisis rutin
Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan ijin) dan mengkonfirmasi informasi pelamar
Wawancara untuk seleksi mendalam	Menggali lebih dalam mengenai pelamar	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan karyawan yang berlebihan	
Penawaran pegawai	Mengisi lowongan atau jabatan yang kosong	Memberitahukan gaji dan tunjangan

Tabel 2.2. tersebut menampilkan standar prosedur dalam proses seleksi pegawai. Namun dalam pelaksanaannya seringkali ditemukan

commit to user

perbedaan tergantung pada masing-masing instansi (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Seleksi CPNS 2018 telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018, yang menjelaskan tahapan seleksi CPNS meliputi:

a. Seleksi Administrasi

Panitia pelaksana melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen pelamar dan melakukan verifikasi kualifikasi pendidikan dan program studi dengan cermat dan teliti sesuai ketentuan.

b. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)

Seleksi kompetensi dasar CPNS meliputi:

- 1) TWK atau Tes Wawasan Kebangsaan
- 2) TIU atau Tes Intelegensi Umum
- 3) TKP atau Tes Karakteristik Pribadi

c. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)

Materi seleksi kompetensi bidang berbeda-beda disesuaikan dengan formasi yang dituju.

3. Penyandang Disabilitas

a. Pengertian Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, 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.

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia atau yang biasa disebut WHO, disabilitas merupakan istilah umum yang meliputi gangguan keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Hal ini disebabkan karena adanya masalah dalam fungsi tubuh atau struktur. Pembatasan kegiatan merupakan kesulitan yang dihadapi oleh individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan sedangkan pembatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh seorang individu dalam keterlibatan dalam situasi kehidupan. Dengan demikian disabilitas bukan hanya masalah kesehatan, tetapi juga fenomena yang kompleks yang mencerminkan interaksi antara fitur dari tubuh seseorang dan fitur dari masyarakat dimana ia hidup (Hastbacka, Nygard, & Nyqvist, 2016).

Aspek kecacatan secara lebih spesifik dibagi menjadi tiga aspek, yaitu *impairment*, *disability*, dan *handicap*. *Impairment* adalah kehilangan atau abnormalitas struktur atau fungsi psikologis, fisiologis, atau anatomis. *Disability* adalah suatu keterbatasan atau kehilangan kemampuan (sebagai akibat dari suatu *impairment*) untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara atau dalam batas-batas yang dipandang normal bagi seorang manusia. *Handicap* adalah suatu kerugian, bagi seorang individu tertentu, sebagai akibat dari suatu *impairment* atau *disability*, yang membatasi atau

menghambat terlaksananya suatu peran yang normal, tergantung pada usia, jenis kelamin, faktor-faktor sosial atau (WHO, 1980).

b. Pendekatan Penyandang Disabilitas

1) Model Medis

Model medis berpendapat bahwa disabilitas adalah masalah alamiah yang dialami individu karena disebabkan oleh keterbatasan fungsi fisik atau ketidaknormalan (Robandi, 2017). Disabilitas dilihat sebagai masalah medis sebagai akibat dari kekurangan atau kerusakan fisik/ mental yang dimiliki individu. Penyandang disabilitas adalah objek yang harus “disembuhkan” dari kekurangan atau kerusakan fisik atau mental (Ningsih, 2014). Model medis memandang penyandang disabilitas sebagai sumber masalah. Penyandang disabilitas dirasa perlu melakukan perubahan pada dirinya dan menyesuaikan diri dengan keadaan dan tidak ada gagasan tentang perlunya melakukan perubahan pada masyarakat (Tarsidi, 2011).

2) Model Sosial

Model sosial memandang penyandang disabilitas sebagai problem sosial yang berakar dari konstruksi struktur lingkungan masyarakat. Dengan kata lain disabilitas merupakan dampak dari lingkungan yang tidak aksesibel (Robandi, 2017). Menurut model ini penyandang disabilitas bukan karena kekurangan fisik dan mentalnya melainkan karena sistem ada dalam masyarakat tidak mampu mengakomodir

kebutuhan penyandang disabilitas (Ningsih, 2014). Disabilitas dengan model sosial memandang bahwa hambatan sistemik, sikap negatif, dan eksklusi oleh masyarakat baik secara sengaja atau tidak merupakan faktor yang melahirkan disabilitas. Seseorang mungkin mengalami kelainan fisik, mental, maupun intelektual yang kadang mengakibatkan ketunaan atau keterbatasan fungsional individu tetapi tidak harus mengakibatkan disabilitas, kecuali apabila masyarakat tidak dapat menghargai dan menginklusi semua orang tanpa memandang perbedaan individualnya (Tarsidi, 2011).

c. Jenis Disabilitas

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat mengelompokkan jenis penyandang disabilitas antara lain:

- 1) Disabilitas Mental, yang terdiri dari (Reefani, 2013):
 - a) Mental tinggi atau sering dikenal dengan orang berbakat intelektual. Penyandang disabilitas ini memiliki kemampuan intelektual diatas rata-rata dan memiliki kreativitas serta tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
 - b) Mental rendah, yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu anak lamban belajar yang memiliki *IQ* antara 70-90 dan anak berkebutuhan khusus yang memiliki *IQ* dibawah 70.
 - c) Berkesulitan belajar spesifik.
- 2) Disabilitas fisik yang meliputi berbagai macam, yaitu:

- a) Tuna daksa yaitu seseorang yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau bahkan akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
 - b) Tuna netra yaitu seseorang yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu buta total (*blind*) dan *low vision*.
 - c) Tunarungu yaitu seseorang yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga biasanya disebut pula tunawicara.
 - d) Tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini bersifat fungsional dimana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.
- 3) Disabilitas Ganda (Tunaganda) adalah individu yang memiliki lebih dari satu kecacatan (cacat fisik dan mental).

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, ragam penyandang disabilitas meliputi:

- 1) Penyandang disabilitas fisik yaitu terganggunya fungsi gerak antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, kusta, dan orang kecil.
- 2) Penyandang disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita, dan *down syndrom*.
- 3) Penyandang disabilitas mental yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
 - a) Psikososial diantaranya bipolar, depresi, gangguan kepribadian, dan lain-lain.
 - b) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif.
- 4) Penyandang disabilitas sensorik yaitu disabilitas akibat terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/ atau disabilitas wicara.

d. Disabilitas dalam ketenagakerjaan

Penyandang disabilitas memiliki kesamaan hak dan kesempatan dalam berbagai bidang kehidupan termasuk ketenagakerjaan. Tenaga kerja penyandang disabilitas juga berhak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sesuai prinsip dalam *Convention on the Rights of People with Disabilities* yaitu non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan maka penyandang disabilitas berhak mendapatkan

commit to user

kesempatan yang sama dengan yang lain. Perusahaan atau instansi yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus memiliki cara pengelolaan tenaga kerja yang baik agar penyandang disabilitas mampu memberikan sumbangan produktif dan mempertahankan kualitas keahlian kerja karena penyandang disabilitas dapat memberikan kontribusi penting di tempat mereka bekerja, terutama dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

4. Disabilitas dan 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 36 Tahun 2018 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 secara tersirat juga menjamin kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti rekrutmen CPNS dengan

diberikannya formasi 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 36 Tahun 2018 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 1 (satu) persen dari total formasi disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi.

Pemerintah Daerah Kota Surakarta juga memiliki Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel yang didalamnya diatur tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam pasal 19 ayat (2) Perda Nomor 2 tahun 2008 tentang Kesetaraan Difabel disebutkan bahwa Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah maupun Swasta yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 100 (seratus) orang harus mempekerjakan 1 (satu) orang difabel sesuai dengan persyaratan, kualifikasi pekerjaan serta jenis kecacatannya. Berdasarkan aturan tersebut,

maka dibuatlah formasi khusus bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen CPNS di Kota Surakarta.

Dalam Pengumuman Walikota Surakarta Nomor 800/ 4598/ 2018 tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2018 disebutkan bahwa Pemerintah Kota Surakarta membuka 5 formasi bagi penyandang disabilitas. Dalam pengumuman tersebut juga dituliskan bahwa penyandang disabilitas yang dapat mengikuti rekrutmen CPNS adalah penyandang disabilitas tunadaksa kaki dan masih dapat ditingkatkan melalui terapi dengan alat bantu dan *treatment* khusus lainnya serta dapat melaksanakan tugas kedinasan apabila diterima sebagai CPNS Pemerintah Kota Surakarta.

Dari berbagai penjelasan diatas, teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama adalah teori proses rekrutmen yang dijelaskan oleh (Simamora, 2006), karena teori tersebut memberikan gambaran yang jelas tentang poin penting dalam proses rekrutmen sehingga analisisnya akan menghasilkan sesuatu yang jelas dan runtut. Poin penting dalam rekrutmen menurut (Simamora, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Departemen SDM merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam tahap menyusun strategi. Departemen SDM memiliki tanggung jawab didalam menentukan kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana, dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

commit to user

Apabila rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen yang sesungguhnya dapat dilakukan. Banyak sedikitnya pelamar dipengaruhi dari metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak jarang mengalami kendala untuk menarik orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli didalam pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memaksimalkan usaha rekrutmen, perusahaan harus memutuskan daya tarik apa yang akan ditawarkan.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/ penyaringan

Setelah organisasi menerima lamaran-lamaran, organisasi harus menyaring pelamar dan menyaring pelamar yang kualifikasinya tidak memenuhi syarat yang diminta. Proses ini membutuhkan perhatian yang besar khususnya dalam membatasi penyisihan karena alasan yang tidak tepat sehingga dibutuhkan penyaring yang teliti dan cermat.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kumpulan pelamar akan terdiri dari individu yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan merupakan kandidat yang pantas untuk posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Seleksi CPNS formasi khusus penyandang disabilitas meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB).

Sedangkan konsep selanjutnya yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 yang kemudian secara teknis dijelaskan dalam Pengumuman Walikota Surakarta Nomor 800/ 4598/ 2018 tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2018.

C. Kerangka Berpikir

Penyandang disabilitas merupakan salah satu kelompok minoritas yang sering memperoleh diskriminasi dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya adalah bidang pekerjaan. Diskriminasi dalam bidang pekerjaan bagi penyandang disabilitas menyebabkan tingginya angka penyandang disabilitas yang menganggur. Pemerintah memberikan perhatian khusus pada penyandang disabilitas yang mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan melalui tindakan afirmatif. Secara khusus, tindakan afirmatif untuk penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 dengan diaturnya kuota minimal sebuah organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintah untuk memiliki pegawai penyandang disabilitas.

Dalam perekrutan CPNS tahun 2018, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018 yang mengatur tentang alokasi khusus untuk penyandang disabilitas. Peraturan tersebut mewajibkan instansi daerah

untuk membuka formasi khusus bagi penyandang disabilitas 1%. Pada tahun 2018 Kota Surakarta melakukan Rekrutmen dan Seleksi CPNS Formasi Khusus Penyandang Disabilitas di Surakarta, Proses rekrutmen dilakukan melalui empat tahapan, yaitu : 1) Penyusunan strategi untuk merekrut; 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja; 3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/ penyaringan; 4) Pembuatan kumpulan pelamar. Sedangkan Seleksi dilakukan melalui 3 tahap yaitu : 1) Seleksi administrasi; 2) Seleksi Kompetensi Dasar; dan 3) Seleksi Kompetensi Bidang. Rekrutmen dan seleksi CPNS formasi khusus penyandang disabilitas di Kota Surakarta sesuai dengan PerMen PANRB Nomor 36 Tahun 2018 jika memenuhi beberapa aspek yaitu dibukanya formasi umum dan formasi khusus, kuota formasi khusus penyandang disabilitas minimal satu persen dari total formasi, calon pelamar formasi penyandang disabilitas wajib melampirkan surat keterangan dokter yang menerangkan jenis/ tingkat disabilitasnya, dan panitia penyelenggara menyediakan petugas/ pendampingan saat melakukan SKD dan SKB.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



