

**SKRIPSI**



**STUDI KASUS MANAJEMEN SDM DISABILITAS DI  
MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh

Nama : Muhammad Marco

NPM : 2020011335

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**MANAJEMEN SDM DISABILITAS DI  
MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan**

**Oleh:**

**NAMA : MUHAMMAD MARCO  
NPM : 2020011335  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MSDMA**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**J A K A R T A**

**JAKARTA, 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**NAMA : MUHAMMAD MARCO  
NPM : 202001335  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MSDMA**

**RANCANGAN TUGAS AKHIR DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN**

**Jakarta, 6 Mei 2024**

**Dosen Pembimbing,**

**Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.**

**NIP. 198601302018012002**

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta.

Ketua merangkap Anggota,



Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.

Sekretaris merangkap Anggota,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Achmad'.

Dr. Achmad Djatmiko, MA.

Anggota,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Faza Dhora Nailufar'.

Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P.

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

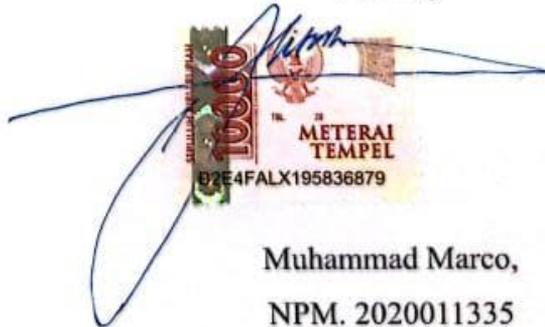
Nama : Muhammad Marco  
NPM : 2020011335  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Manajemen SDM Disabilitas di Mahkamah Agung Republik Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 6 Mei 2024

Penulis,



METERAI  
TEMPEL  
10000  
E72E4FALX195836879

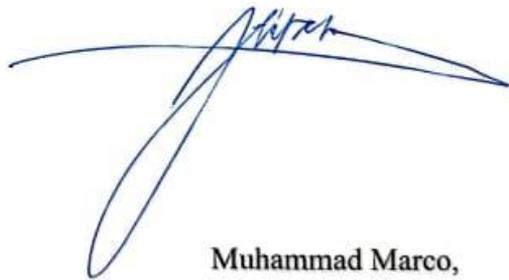
Muhammad Marco,  
NPM. 2020011335

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Sebelumnya, saya ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih saya kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kesanggupan dalam menjalankan proses saya menyusun tugas akhir skripsi saya yang berjudul **STUDI KASUS MANAJEMEN SDM DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI**, tidak lupa saya sampaikan terima kasih kepada ibu saya Fenty Ariani, S.Ak. yang telah membantu saya tanpa lelah dan keluhan sejak saya dilahirkan sehingga detik mengerjakan tugas akhir ini, saya sampaikan juga banyak-banyak terima kasih kepada dosen pembimbing saya ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP. yang telah banyak bersabar membimbing saya semenjak saya magang/pengabdian kepada masyarakat hingga detik ini, dan yang terakhir saya sampaikan terima kasih kepada Kepala Sub Bagian Pengembangan dan Pelatihan Pegawai Mahkamah Agung RI bapak Muzhar Khotib, S.IP., S.H. yang telah banyak membantu saya menjalankan kegiatan magang, proyek inovasi, hingga penelitian di Mahkamah Agung RI.

Jakarta, 6 Mei 2024



Muhammad Marco,  
NPM. 2020011335

## Abstrak

**Judul** : “Studi Kasus Manajemen SDM Disabilitas di Mahkamah Agung RI”

**Peneliti** : Muhammad Marco

Skripsi ini membahas mengenai strategi Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam menjalankan pengelolaan pegawai penyandang disabilitas, penelitian ini berfokus dengan bagaimana Mahkamah Agung Republik Indonesia melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahannya (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*) kepada pegawai penyandang disabilitas. Undang-Undang No.8 Tahun 2016 merupakan sebuah kebijakan yang memberikan perlindungan, hak, dan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, transportasi, dll. Penelitian yang akan dilakukan di Mahkamah Agung RI akan mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode penelitian studi kasus. Fokus penelitian akan terpusat pada pengumpulan informasi yang relevan terkait manajemen SDM disabilitas di Mahkamah Agung RI. Melalui pendekatan ini, peneliti akan memeriksa berbagai aspek terkait strategi dan praktik yang diterapkan oleh lembaga tersebut dalam mengelola staf dengan kebutuhan khusus ini. Metode studi kasus akan memungkinkan peneliti untuk mendalami secara menyeluruh bagaimana kegiatan pengelolaan SDM disabilitas dilaksanakan di Mahkamah Agung RI, sehingga memungkinkan identifikasi dan pemahaman yang lebih baik tentang strategi yang digunakan serta dampaknya dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

**Kata Kunci** : Pengelolaan Pegawai Penyandang Disabilitas, Undang-Undang No.8 Tahun 2016, Manajemen SDM Disabilitas, Praktik Pengelolaan SDM Disabilitas

## ***Abstract***

**Title** : “*Case Study of Disability Human Resource Management at the Supreme Court of the Republic of Indonesia*”

**Researcher** : Muhammad Marco

*This thesis discusses the strategy of the Supreme Court of the Republic of Indonesia in managing employees with disabilities. The research focuses on how the Supreme Court of the Republic of Indonesia plans, organizes, directs, and controls employees with disabilities. Law No. 8 of 2016 is a policy that provides protection, rights, and equal opportunities for people with disabilities in various aspects of life, such as education, employment, health, transportation, etc. The research conducted at the Supreme Court of the Republic of Indonesia adopts a qualitative approach using a case study research method. The research will focus on collecting relevant information regarding the management of human resources with disabilities at the Supreme Court of the Republic of Indonesia. Through this approach, the researcher will examine various aspects related to the strategies and practices applied by the institution in managing staff with special needs. The case study method will allow the researcher to thoroughly investigate how the management of human resources with disabilities is carried out at the Supreme Court of the Republic of Indonesia, thus enabling a better understanding and identification of the strategies used and their impact in the context of human resource management.*

**Keywords** : *Management of Employees with Disabilities, Law No. 8 of 2016, Disability Human Resource Management, Practices in Disability Human Resource Management*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori .....	11
B. Konsep Kunci.....	34
C. Kerangka Berpikir.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Teknik Pengumpulan Data .....	41
C. Instrumen Penelitian.....	44

D. Teknik Pengelolaan Data.....	48
E. Keabsahan Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	51
A. Penyajian Data .....	51
B. Pembahasan.....	54
C. Sintesis Pemecahan Masalah .....	84
BAB V PENUTUP.....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN 1 .....	97
LAMPIRAN 2.....	98
LAMPIRAN 3.....	102
LAMPIRAN 4.....	103
LAMPIRAN 5.....	104

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## Daftar Tabel

Tabel 1 Kategori Disabilitas Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas ..... 15



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## Daftar Gambar

Gambar 1 Perbandingan Realisasi dan Kuota PNS Penyandang Disabilitas Tahun 2021.....	6
Gambar 2 Jabatan, Kualifikasi Pendidikan dan Jumlah Penetapan Kebutuhan Mahkamah Agung RI.....	7
Gambar 3 Jumlah Pegawai dan Pegawai Penyandang Disabilitas Tahun 2021 s.d 2024.....	8
Gambar 4 Kerangka Berpikir Implementasi POAC Kepada Manajemen SDM Disabilitas.....	39
Gambar 5 Triangulasi.....	50
Gambar 6 Jumlah Pegawai dan Pegawai Disabilitas di Mahkamah Agung RI Tahun 2021 s.d 2024.....	53
Gambar 7 Surat Edaran Sekretaris Mahkamah Agung RI Tentang Verifikasi Fisik Pelamar CPNS Formasi Disabilitas.....	77
Gambar 8 Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian.....	82
Gambar 9 Akses Pintu Toilet Pria di Gedung Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI.....	83

STIA LAN  
J A K A R T A

# **BAB I**

## **PERMASALAHAN PENELITIAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Hak-hak pegawai penyandang disabilitas di Indonesia semakin diakui seiring dengan upaya pemerintah dan masyarakat untuk mengintegrasikan masyarakat. Peneliti membahas perjuangan para penyandang disabilitas untuk mengatasi stereotip dan mendapatkan kesempatan yang sama di tempat kerja. Tidak hanya para pegawai disabilitas berjuang untuk menunjukkan kemampuan mereka, mereka juga berjuang untuk mengubah cara orang lain melihat keberagaman di tempat kerja. Mereka telah membangun fondasi inklusi di tempat kerja di Indonesia melalui semangat dan ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan, meskipun tantangan masih ada.

Proses berjalannya organisasi terdapat instrumen-instrumen penting yang menjadi fondasi dari berjalan dan berdirinya organisasi, organisasi yang memiliki pengelolaan organisasi yang baik akan meminimalisir akan terjadinya jatuhnya organisasi, salah satu instrumen penting di dalam proses berjalannya organisasi adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia yang berada di dalam organisasi diharuskan memiliki kualitas yang baik, seperti yang dijelaskan oleh Lall & Sharma (2009) dalam Sukmana, D., et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa manusia merupakan aktor utama dan pengendali utama dari segala unsur organisasi sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan selain itu Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas yang baik yang berada di dalam organisasi juga harus memiliki rasa aman, nyaman dan terlindungi oleh organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia terkait

Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus memiliki strategi dan rumusan guna mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, pengimplementasian Pengelolaan Sumber Daya Manusia juga tidak boleh dibatasi oleh hal-hal seperti ras, suku, agama dan bahkan kondisi fisik. Para pengelola Sumber Daya Manusia juga perlu memperhatikan keterbatasan yang

dimiliki oleh Sumber Daya Manusia yang ingin mendaftar ataupun yang telah berada di dalam organisasi, keterbatasan yang di maksud adalah para Sumber Daya Manusia yang menderita karena harus memiliki keterbatasan seperti keterbatasan fisik dan mental, atau yang dapat disebut sebagai Penyandang Disabilitas.

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia merilis data yang menunjukkan bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22.97 juta jiwa, yang setara dengan sekitar 8.5% dari total populasi negara ini. Ini menyoroti pentingnya perhatian dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi. Untuk memperkuat perlindungan dan dukungan terhadap penyandang disabilitas, Indonesia telah mengambil langkah signifikan, termasuk dengan mengesahkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan mengesahkan undang-undang ini, Indonesia menegaskan komitmennya untuk mematuhi perjanjian internasional terkait Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Selain Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Penyandang Disabilitas, pemerintah Indonesia juga telah menerbitkan berbagai Peraturan Pemerintah (PP) sebagai langkah konkret untuk melaksanakan amanat UU tersebut. Misalnya, PP No. 42 Tahun 2020 tentang Aksesibilitas terhadap Permukiman, Pelayanan Publik, dan Perlindungan Dari Bencana Bagi Penyandang Disabilitas, memberikan kerangka kerja yang jelas untuk meningkatkan aksesibilitas dan perlindungan bagi penyandang disabilitas di berbagai aspek kehidupan. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa kebutuhan dan hak-hak penyandang disabilitas diperhatikan dan dilindungi dengan baik oleh negara.

Dengan adanya Undang-Undang dan PP tersebut, diharapkan akan terjadi peningkatan kesadaran dan aksi konkret dalam memastikan inklusi dan kesetaraan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Namun, perlu juga diperhatikan implementasi dari kebijakan-kebijakan tersebut di tingkat lokal

dan praktiknya di lapangan. Hal ini membutuhkan kerja sama antara pemerintah, masyarakat sipil, sektor swasta, dan semua pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua warga negara, tanpa terkecuali.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan landasan hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Pasal 11 dari Undang-Undang tersebut secara tegas menegaskan hak-hak yang harus diberikan kepada penyandang disabilitas dalam konteks pekerjaan. Salah satunya adalah hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, baik di sektor pemerintah, pemerintah daerah, maupun swasta. Hal ini mencerminkan komitmen negara untuk memastikan kesetaraan akses terhadap kesempatan kerja bagi semua warga, tanpa terkecuali.

Selain hak untuk memperoleh pekerjaan, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 juga menjamin hak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan upah yang sama dengan tenaga kerja non-disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Ini adalah langkah penting untuk menghapuskan disparitas dalam hal penghasilan dan memastikan kesetaraan ekonomi bagi penyandang disabilitas. Selain itu, hak untuk mendapatkan akomodasi yang layak dalam pekerjaan juga ditegaskan, menunjukkan pentingnya penyesuaian lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan individu.

Tidak hanya itu, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 juga melindungi penyandang disabilitas dari pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada alasan disabilitas. Hak untuk mendapatkan program kembali kerja juga diberikan, menandakan komitmen untuk mendukung reintegrasi penyandang disabilitas ke dalam pasar kerja setelah mengalami masa tidak aktif. Selain itu, hak untuk penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat serta kesempatan untuk mengembangkan karier menunjukkan upaya untuk memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 juga memberikan dukungan terhadap kemandirian ekonomi penyandang disabilitas melalui hak untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, berwirausaha, mengembangkan koperasi, dan memulai usaha sendiri. Hal ini menciptakan landasan yang kuat bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi dan mengembangkan potensi serta bakat mereka dalam berbagai bidang usaha. Dengan demikian, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 merupakan langkah maju dalam memastikan inklusi dan kesetaraan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja dan ekonomi di Indonesia.

Selain dari itu pada UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat 1 dan 2 juga ditetapkan bahwa semua penyedia kerja wajib memberikan akses kerja bagi Penyandang Disabilitas, Penyedia pekerjaan dari sektor Pemerintah wajib mempekerjakan minimal 2% Penyandang Disabilitas dari seluruh jumlah pegawai, sementara pada sektor Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari seluruh jumlah pegawai yang ada. Dukungan terhadap implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 terlihat jelas di Cimahi, dimana Plt. Wali Kota Cimahi, Ngatiyana, pada tahun 2022, mengeluarkan himbauan yang mewajibkan sektor swasta untuk mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai atau pekerja mereka. Langkah ini mencerminkan komitmen pemerintah setempat untuk mendorong inklusi dalam lingkungan kerja dan mengaktifkan hak-hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas, sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang tersebut.

Upaya seperti ini menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia, tidak hanya di tingkat nasional tetapi juga di tingkat lokal, berupaya sungguh-sungguh untuk mengakomodasi hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Hak-hak ini meliputi berbagai aspek kehidupan, mulai dari hak hidup, kebebasan dari stigma, privasi, hingga hak dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan keagamaan. Dengan memberikan dukungan kepada penyandang disabilitas

dalam hal pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, pemerintah dan sektor swasta berkontribusi pada inklusi ekonomi dan sosial penyandang disabilitas.

Selain itu, pengakuan terhadap hak-hak tersebut tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berupaya untuk memberikan akses yang nyata bagi penyandang disabilitas. Hal ini tercermin dalam kebijakan yang mendorong penyediaan aksesibilitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk aksesibilitas fisik, layanan publik, dan perlindungan dari bencana. Dengan demikian, pemerintah Indonesia tidak hanya berfokus pada pembuatan kebijakan, tetapi juga pada implementasi kebijakan tersebut dalam praktek sehari-hari.

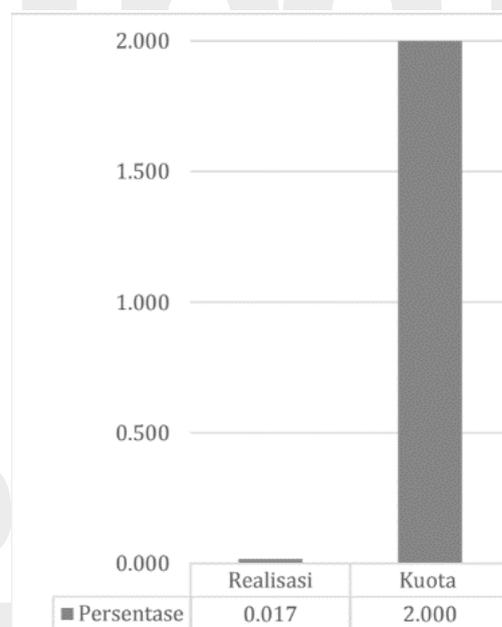
Secara keseluruhan, upaya pemerintah dan inisiatif dari pemerintah daerah seperti di Cimahi menunjukkan komitmen yang kuat untuk mewujudkan inklusi dan kesetaraan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Dengan memastikan bahwa hak-hak mereka diakui dan dilindungi, serta memberikan akses yang nyata terhadap peluang dan layanan, Indonesia bergerak maju dalam menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkeadilan bagi semua warganya.

Stern (1989) dalam Putri A. (2019) mengungkapkan bahwa keterbatasan dan kesehatan fisik dan mental yang dimiliki oleh para Penyandang Disabilitas merupakan faktor yang menjadi hambatan bagi para Penyandang Disabilitas untuk dapat bergabung dalam pasar tenaga kerja. Acemoglu dan Angrist (2001) menyampaikan bahwa Penyandang Disabilitas adalah individu yang memiliki masalah dalam kesehatan sehingga mengakibatkan para penderitanya memiliki batasan dalam berproduktivitas. Linghi, et al., (2012) mengatakan penilaian produktivitas oleh masyarakat kepada para Penyandang Disabilitas membuat para Penyandang Disabilitas mendapatkan pekerjaan dengan upah yang minim.

BPS (Badan Pusat Statistik) tenaga kerja yang menderita Disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 720.748 orang atau setara dengan 0,53% dari total tenaga kerja yang sebanyak 131,05 juta yang berada di Indonesia pada tahun 2021. Sedangkan BKN (Badan Kepegawaian Negara) merilis data pada

tahun 2021 yang di dalamnya menjelaskan bahwa hanya terdapat 686 Penyandang Disabilitas yang bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang berada di seluruh Indonesia angkat tersebut sama dengan 0,017% dari kuota 2% yang diamanahkan PERMENPAN RB No. 27 tahun 2021 Pasal 10 ayat (1), seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1 Perbandingan Realisasi dan Kuota PNS Penyandang Disabilitas Tahun 2021



Sumber : Sulistianingsih, S., 2023.

*Keterlibatan Penyandang Disabilitas Dalam Pelayanan Publik Era 5.0*

PNS yang telah dialokasikan pada tahun 2021 dengan realisasi keterlibatan Penyandang Disabilitas dalam instansi-instansi pemerintah pusat ataupun daerah terdapat *gap* yang signifikan, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kuota PNS bagi penyandang disabilitas yang sebanyak 2% tersebut dapat terisi dengan optimal. Sulistianingsih, S. (2023).

Mahkamah Agung RI Mahkamah Agung Republik Indonesia, pada tahun 2023 yang berdasarkan Surat Pengumuman No. 2582/SEK/PENG.KP1.1.6/IX/2023 tentang Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Mahkamah Agung RI Tahun

Anggaran 2023 jumlah penerimaan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 1669 dengan dua kualifikasi jabatan yaitu Ahli Pertama - Pranata Peradilan dan Kelerek - Analisis Perkara Peradilan, seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini,

Gambar 2 Jabatan, Kualifikasi Pendidikan dan Jumlah Penetapan Kebutuhan Mahkamah Agung RI

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PENETAPAN KEBUTUHAN				JUMLAH
			PUTRA/ PUTRI LULUSAN TERBAIK	PENYAN- DANG DISABI- LITAS	PUTRA/ PUTRI PAPUA DAN PAPUA BARAT	UMUM	
1	Ahli Pertama - Pranata Peradilan	S-1 Hukum / S-1 Ilmu Hukum / S-1 Hukum Islam / S-1 Syari'ah (Ahwal Syakhsiyah/ Jinayah/ Siyasah Syari'ah/ Muamalah)	3	-	-	22	25
2	Klerek - Analisis Perkara Peradilan	S-1 Hukum / S-1 Hukum Bisnis / S-1 Hukum Dan Kewarganegaraan / S-1 Hukum Islam Konsentrasi Studi Politik Dan Pemerintahan / S-1 Hukum Kebijakan Publik / S-1 Hukum Keluarga (Ahwal Syakhsiyah) / S-1 Hukum Keperdataan / S-1 Hukum Otonomi Daerah / S-1 Hukum Pidana Ekonomi / S-1 Hukum Syari'ah / S-1 Syari'ah / S-1 Muamalat Jinayat	165	34	3	1442	1644
JUMLAH TOTAL			168	34	3	1464	1669

Sumber: Surat Pengumuman Mahkamah Agung RI, 2023  
No. 2582/SEK/PENG.KP1.1.6/IX/2023

Penerimaan CPNS Formasi Disabilitas dijelaskan pada No. III, poin B no. (2) di dalam surat pengumuman terkait bahwa penerimaan Penyandang Disabilitas yang ingin mendaftar dapat dibuktikan dengan:

- a. Surat keterangan dokter Rumah Sakit Pemerintah/Puskesmas yang menerangkan jenis dan derajat kedisabilitasnya; dan
- b. Video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari pelamar dalam menjalankan aktivitas secara mandiri sesuai Jabatan yang dilamar.

Selain dari verifikasi fisik, para Penyandang Disabilitas juga diatur secara akademis seperti yang diinformasikan pada *website* Mahkamah Agung RI tentang rekrutmen yang dimana para Penyandang Disabilitas harus memiliki spesifikasi yang dimana pelamar yang memiliki rumpun Pendidikan Sarjana

Hukum atau Sarjana Hukum Islam dengan persyaratan IPK paling rendah 2.75 dalam skala 4.0 yang berasal dari Perguruan Tinggi atau Program Studi yang terakreditasi.

Gambar 3 Jumlah Pegawai dan Pegawai Penyandang Disabilitas Tahun 2021 s.d 2024

TABEL KEBUTUHAN INFORMASI (DATA) PENELITIAN			
STUDI KASUS: MANAJEMEN SDM DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI			
NO	INFORMASI/DATA	TAHUN	JUMLAH
1	JUMLAH PEGAWAI DI MAHKAMAH AGUNG RI	2021	30551
2	JUMLAH PEGAWAI DI MAHKAMAH AGUNG RI	2022	33257
3	JUMLAH PEGAWAI DI MAHKAMAH AGUNG RI	2023	32125
4	JUMLAH PEGAWAI DI MAHKAMAH AGUNG RI	2024	31806
5	JUMLAH PNS PENYANDANG DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI	2021	69
6	JUMLAH PNS PENYANDANG DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI	2022	68
7	JUMLAH PNS PENYANDANG DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI	2023	83
8	JUMLAH PNS PENYANDANG DISABILITAS DI MAHKAMAH AGUNG RI	2024	83

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Mahkamah Agung RI

Jumlah pegawai di Mahkamah Agung RI pada tahun 2023 berjumlah 32.125, sedangkan untuk pegawai penyandang Disabilitas hanya berjumlah 83 orang, apabila jumlah keduanya dibandingkan maka persentase jumlah pegawai disabilitas di Mahkamah Agung RI pada tahun 2023 hanya berjumlah 0,0025% saja. Jumlah tersebut jelas belum mengakomodir Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang di dalamnya mengatur terkait jumlah pegawai penyandang disabilitas pada instansi pemerintahan yang sebesar 2%.

Mahkamah Agung RI juga mengatur kategori disabilitas yang dapat diterima oleh Mahkamah Agung RI, pada Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1589/SEK/KP.00.3/11/2019 tentang verifikasi fisik

pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Formasi Disabilitas. Pada surat tersebut dijelaskan bahwa pendaftar harus memenuhi persyaratan yaitu:

- a. Mampu melihat, mendengar, dan berbicara dengan baik, dan
- b. Mampu bergerak dengan alat bantu kecuali kursi roda.

Surat yang diterbitkan oleh Sekretaris Mahkamah Agung RI menunjukkan bahwa Mahkamah Agung RI masih membatasi kategori CPNS Formasi Disabilitas. Pembatasan yang diterapkan oleh Mahkamah Agung RI ini dapat memunculkan potensi adanya diskriminasi terhadap kelompok disabilitas tertentu yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI. Pertanyaannya dari pembatasan tersebut adalah apakah pembatasan ini sejalan dengan prinsip inklusivitas dan keadilan yang dijunjung oleh Mahkamah Agung RI dan negara.

#### B. Rumusan Permasalahan

- a. Bagaimana strategi yang digunakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat berjalan efektif untuk mengelola SDM Penyandang Disabilitas di Mahkamah Agung Republik Indonesia?
- b. Bagaimana cara MA RI memenuhi rencana strategis pemerintah untuk mengakomodasi para Penyandang Disabilitas dalam dunia pekerjaan?

#### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau strategi dan manajemen yang digunakan oleh MA RI dalam melakukan Manajemen SDM Penyandang Disabilitas di MA RI.

#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi Mahkamah Agung RI dalam melaksanakan Manajemen SDM Penyandang Disabilitas di Mahkamah Agung RI serta menemukan kekurangan yang terdapat dalam Manajemen SDM Penyandang Disabilitas di Mahkamah Agung RI sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi Mahkamah Agung RI. Selain itu, penelitian ini

diharapkan memberikan manfaat kepada pemerintah sebagai bahan evaluasi dalam menyertakan hak-hak Penyandang Disabilitas pada dunia ketenagakerjaan khususnya pada instansi Pemerintahan.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**