

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Guna mengakomodir Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Mahkamah Agung RI membentuk kualifikasi khusus untuk para pelamar CPNS Formasi Disabilitas. Kualifikasi tersebut salah satunya diatur dalam Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI No. 1589/SEK/KP.00.3/11/2019 tentang Verifikasi Fisik Pelamar CPNS Formasi Disabilitas yang di dalam surat tersebut dijelaskan bahwa Mahkamah Agung RI menerima pelamar CPNS Formasi Disabilitas dengan kategori:

- a) Mampu melihat, mendengar dan berbicara dengan baik, dan
- b) Mampu bergerak dengan menggunakan alat bantu jalan selain kursi roda.

Surat yang diterbitkan oleh Mahkamah Agung RI tersebut dapat menimbulkan potensi diskriminasi kepada para penyandang disabilitas yang berada di luar kualifikasi yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI seperti penyandang disabilitas yang di antaranya:

- a) Tuna Daksa (Yang membutuhkan alat bantu jalan seperti kursi roda),
- b) Tuna Netra,
- c) Tuna Rungu, dan
- d) Tuna Wicara.

Selain itu, dengan adanya surat seperti yang telah disebutkan di atas, Mahkamah Agung RI berpotensi dinilai semata-mata hanya menggugurkan kewajiban Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang di dalamnya mengharuskan bagi instansi pemerintahan membuka kesempatan sebanyak 2% dari seluruh jumlah pegawai yang dimiliki oleh instansi tersebut. Sedangkan di Mahkamah Agung RI pada tahun 2023 jumlah pegawai penyandang disabilitas yang dimiliki hanya sebesar 0,002%.

Dalam melaksanakan perencanaan (*planning*), Mahkamah Agung RI mengimplementasikan kebijakan yang setara untuk pegawai penyandang disabilitas dengan pegawai non-disabilitas yang berada di lingkungan

Mahkamah Agung RI. Atau dengan kata lain, Mahkamah Agung RI tidak membentuk dan menerapkan kebijakan khusus untuk para pegawai penyandang disabilitas. Hal ini dikarenakan sejak proses penerimaan atau rekrutmen pegawai atau rekrutmen pegawai, Mahkamah Agung RI hanya menerima pelamar CPNS Formasi Disabilitas dengan kategori ringan atau penyandang disabilitas yang dapat bekerja secara mandiri dan tidak membutuhkan bantuan dari orang lain. Perencanaan (*planning*) yang diimplementasikan oleh Mahkamah Agung RI yang memberlakukan pegawai penyandang disabilitas secara setara dengan pegawai non-disabilitas juga berlaku dalam proses penilaian pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, promosi, dan mutasi.

Pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*) juga tidak berbeda dengan perencanaan (*planning*) yang diberlakukan oleh Mahkamah Agung RI untuk para pegawai penyandang disabilitas. Dalam proses pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*planning*), dan pengontrolan (*controlling*) pegawai penyandang disabilitas di Mahkamah Agung RI, Mahkamah Agung RI memberlakukan tindakan yang setara antara pegawai penyandang disabilitas dengan pegawai non-disabilitas, hal tersebut didasarkan dengan alasan yang sama seperti yang telah di jelaskan dalam pembahasan perencanaan (*planning*).

Namun dengan mengimplementasikan kebijakan yang setara antara pegawai penyandang disabilitas dengan pegawai non-disabilitas, pegawai penyandang disabilitas terkadang mengalami kendala yang menyulitkan seperti yang dijelaskan oleh salah satu narasumber yang merupakan salah satu pegawai penyandang disabilitas yang merupakan tuna daksa pada kaki sebelah kiri di Mahkamah Agung RI yang pada awalnya beliau merupakan pelamar CPNS Formasi Disabilitas yang berasal dari Bangka, namun beliau harus ditugaskan di Mahkamah Agung RI yang berada di DKI Jakarta. Hal tersebut jelas menyulitkan beliau dengan keterbatasan yang beliau miliki.

## B. Saran

Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI No. 1589/SEK/KP.00.3/11/2019 tentang Verifikasi Fisik Pelamar CPNS Formasi Disabilitas mencerminkan langkah penting dalam inklusi penyandang disabilitas di lingkungan pemerintahan. Dalam pelaksanaan penerimaan CPNS Formasi Disabilitas, Mahkamah Agung RI harus mengembangkan standar yang transparan dan adil untuk menentukan kualifikasi disabilitas. Standar ini harus mencakup kriteria yang jelas mengenai jenis dan tingkat disabilitas yang dapat diterima tanpa diskriminasi. Dengan demikian, proses penerimaan dapat memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkarier di Mahkamah Agung RI.

Selain transparansi dalam kualifikasi, Mahkamah Agung RI harus mempersiapkan berbagai fasilitas yang mendukung kinerja pegawai penyandang disabilitas. Fasilitas tersebut mencakup aksesibilitas fisik seperti ramp, lift, dan toilet khusus yang ramah disabilitas. Selain itu, diperlukan teknologi asistif seperti perangkat lunak pembaca layar untuk tunanetra dan perangkat bantu dengar untuk tunarungu. Penyediaan fasilitas ini tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap regulasi tetapi juga komitmen terhadap keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja.

Mahkamah Agung RI juga perlu mengadakan pelatihan bagi seluruh staf mengenai cara berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja penyandang disabilitas. Pelatihan ini akan meningkatkan kesadaran dan sensitivitas terhadap kebutuhan khusus penyandang disabilitas. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai non-disabilitas dapat lebih memahami bagaimana mendukung rekan kerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, di mana semua pegawai merasa dihargai dan didukung.

Selain persiapan internal, Mahkamah Agung RI harus aktif melakukan sosialisasi terkait penerimaan CPNS Formasi Disabilitas kepada masyarakat luas. Sosialisasi ini bisa dilakukan melalui berbagai media, termasuk media sosial, *website* resmi, dan seminar atau *workshop*. Informasi yang disampaikan

harus mencakup detail mengenai persyaratan, proses seleksi, dan fasilitas yang disediakan untuk pelamar disabilitas. Dengan sosialisasi yang efektif, diharapkan lebih banyak penyandang disabilitas yang mengetahui dan tertarik untuk mendaftar sebagai CPNS di Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung RI juga perlu bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas untuk menjangkau calon pelamar yang memenuhi syarat. Organisasi ini dapat memberikan masukan berharga mengenai kebutuhan spesifik penyandang disabilitas dan membantu dalam menyebarkan informasi penerimaan CPNS. Kemitraan dengan organisasi penyandang disabilitas juga dapat membantu dalam memonitor dan mengevaluasi proses penerimaan agar tetap sesuai dengan prinsip inklusivitas. Kerja sama yang baik dengan organisasi penyandang disabilitas akan memperkuat upaya Mahkamah Agung RI dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Dengan langkah-langkah ini, Mahkamah Agung RI dapat memastikan bahwa penerimaan CPNS Formasi Disabilitas berjalan dengan lancar dan efektif. Selain itu, implementasi kebijakan yang inklusif akan meningkatkan reputasi Mahkamah Agung RI sebagai lembaga yang mendukung keberagaman dan kesetaraan. Akhirnya, keberhasilan dalam menerima dan memberdayakan pegawai penyandang disabilitas akan memberikan dampak positif bagi kinerja dan citra Mahkamah Agung RI di mata publik. Inisiatif ini tidak hanya memenuhi tanggung jawab hukum tetapi juga tanggung jawab moral untuk mendukung hak-hak penyandang disabilitas.

## DAFAR PUSTAKA

- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka. 68-247.
- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas. *JESS (Journal of Education on Social Science)*. 3(2). 136.
- Azwardi, M. R., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 15.
- Balcazar, F. E., Kuchak, J., Dimpfl, S., Sariepella, V., & Alvarado, F. (2014). *An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. Psychosocial Intervention*, 23(2) 145-150.
- Basyirah, L., & Wardi, Moch. C. (2020). Penerapan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Manajemen Risiko Pembiayaan Modal Usaha Tabarak di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 17(1), 61. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v17i1.2836>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Engelbrecht, M., & Lorenzo, T. (2010). *Exploring the tensions of sustaining economic empowerment of persons with disabilities through open labour market employment in the Cape Metropole. South African Journal of Occupational Therapy*, 40(1), 8-12.

- Esterberg, K.G. (2002) *Qualitative Methods in Social Research. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.* 57.
- Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif / penulis, Prof. DR. Lexy J. Moleong, M.A. | OPAC Perpustakaan Nasional RI. Remaja Rosdakarya* (pp. 405–410). Retrieved from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133305>
- Murdiyanto, E. (2020). *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal).*
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia.*
- ILO. (2013). *Hak Atas Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas.* Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 5(3), 10040-10052.
- Lantz, S. & Marston, G. (2012). *Policy, citizenship and governance: the case of disability and employment policy in Australia. Disability & Society*, 27(6), 853-867.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Global Edition).* Cengage Learning.
- Putri, A. (2019). *Disabilitas Dan Partisipasi Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018. Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 559947.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.*

Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.  
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

Santoso, B., & Agung, R. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 26–34.

Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka Jakarta. 39-44.

Sukmana, D., Nulhaqim, S. A., & Apsari, N. C. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ORGANISASI PELAYANAN SOSIAL UNTUK PENYANDANG DISABILITAS (STUDI KASUS PADA YAYASAN BIRUKU INDONESIA). *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 12-21.

Sulistianingsih, S. (2023). Keterlibatan Penyandang Disabilitas dalam Pelayanan Publik di Era Society 5.0. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 26(2), 207-224.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Yunita, E., Yuldelasharmi, Y., & Fadhli, M. (2022). Manajemen Pelestarian Bahan Pustaka Pada Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. *JIPIS : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam*, 1(1), 67.  
<https://doi.org/10.31958/jipis.v1i1.5973>