

SKRIPSI



**IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN
DISABILITAS BAGI PEGAWAI DI PENGADILAN
NEGERI JAKARTA PUSAT**

Disusun oleh:

Nama : Zahra Salsabila
NPM : 2020011357
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

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

JAKARTA, 2024



**IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN
DISABILITAS BAGI PEGAWAI DI PENGADILAN
NEGERI JAKARTA PUSAT**

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

**NAMA : ZAHRA SALSABILA
NPM : 2020011357
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

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

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ZAHRA SALSABILA
NPM : 2020011357
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN DISABILITAS BAGI
PEGAWAI DI PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 12 Juli 2024

Pembimbing,



(Faza Dhora Nailufar, S.IP, M.IP)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan

Politeknik STIA LAN Jakarta pada (28 - 08 - 2024)

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Sekretaris merangkap Anggota

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Anggota

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

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zahra Salsabila
NPM : 2020011357
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat** 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, 17 Juli 2024

Penulis,



(Zahra Salsabila)

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang indah selain ungkapan syukur yang mendalam pada Tuhan Yang Maha Esa atas segala bimbingan dan ridhoNya, sehingga penulis dapat berkesempatan menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat”** tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Pembangunan Negara jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.

Penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan pernah selesai bila tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini hingga dapat terselesaikan:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat sehingga masih diberikan kesempatan untuk hidup dan berbuat baik kepada sesama sampai saat ini.
2. Dwi Agus Suharto dan Eti Yumiati selaku orang tua penulis yang pertama kali mengajarkan kepada penulis bagaimana cara belajar dan menjadi orang yang sukses serta tidak hentinya selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
3. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. selaku Ketua Prodi Sarjana Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
5. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, saran, serta dorongan yang sangat berarti kepada saya dalam menyusun laporan ini.
6. Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana, Bapak Lutfi Sukowati Ilyasa, S.H. dan seluruh pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan

penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.

7. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa saling mendukung satu sama lain selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Dan yang terakhir tidak lupa saya ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada diri saya sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah selama ini.

Jakarta, 15 Juli 2024

Zahra Salsabila



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

ABSTRAK

Judul: “Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Peneliti: Zahra Salsabila

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengimplementasian pengarusutamaan disabilitas bagi pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan fokus pada aspek rekrutmen, sarana prasarana, dan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara langsung dan observasi terhadap pegawai di pengadilan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah disabilitas. Implementasi kebijakan pengarusutamaan disabilitas mencakup strategi perekrutan, penempatan, pelatihan, dan dukungan terhadap pegawai penyandang disabilitas. Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses ini turut memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan dan kesinambungan kebijakan ini. Temuan penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang upaya Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memenuhi standar pelayanan publik yang inklusif dan merangkul keberagaman. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya upaya berkelanjutan dalam mendukung dan meningkatkan kualitas kehidupan bagi pegawai disabilitas melalui kebijakan dan praktik yang mendukung di lingkungan kerja.

Kata Kunci : Disabilitas, Lingkungan *Inklusif*, Sumber Daya Manusia

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

Title : "Implementation of Disability Mainstreaming for Employees at Jakarta Central District Court"

Researcher : Zahra Salsabila

This research aims to examine the implementation of disability mainstreaming for employees at the Central Jakarta District Court, with a focus on recruitment, infrastructure, and a disability-friendly work environment. The research method used is descriptive qualitative, with data collection through direct interviews and observations of employees at the court. The results of the study indicate that the Central Jakarta District Court is committed to creating an inclusive and disability-friendly work environment. The implementation of disability mainstreaming policies includes recruitment, placement, training, and support strategies for employees with disabilities. The human resources involved in this process play a significant role in maintaining the sustainability and continuity of this policy. The findings of this study provide a clear picture of the Central Jakarta District Court's efforts to meet inclusive public service standards and embrace diversity. The implications of this research highlight the importance of ongoing efforts to support and enhance the quality of life for employees with disabilities through supportive policies and practices in the workplace.

Keywords: Disability, Inclusive Environment, Human Resources

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

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	10
B. Konsep Kunci.....	22
C. Kerangka Berpikir	26
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Novelty.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian	30
B. Teknik Pengumpulan Data	31
C. Instrumen Penelitian	35
D. Teknik Analisis Data	37
E. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	39
BAB IV PEMBAHASAN.....	41
BAB V KESIMPULAN.....	66
A. Kesimpulan	66
A. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Data Pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 2022- 2024.....	8
Tabel 2. Narasumber / <i>Informant</i> dalam penelitian.....	35
Tabel 3. Ragam Penyandang Disabilitas.....	46
Tabel 4. Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung.....	49
Tabel 5. Jumlah Pegawai Pengadilan Tahun 2022-2024.....	54



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Perbandingan Realisasi dan Kuota PNS Penyandang Disabilitas Tahun 2021..	5
Gambar 2. Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 3. Tahapan dan Alur Teknik Analisis Data.....	38
Gambar 4. Diagram Uji Kredibilitas.....	39
Gambar 5. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.....	43
Gambar 6. Penghargaan dari Kementerian Sosial.....	54
Gambar 7. Sarana dan Prasarana Penyandang Disabilitas	56
Gambar 8. Toilet Disabilitas.....	58



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Perbandingan Jumlah PNS Disabilitas.....	5
Grafik 2. Rekapitulasi Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.....	26



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

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. (UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas) Disabilitas adalah bagian dari kehidupan manusia yang hampir pasti akan dialami oleh setiap orang, baik sementara maupun permanen, pada suatu titik dalam hidup mereka. (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006) Saat ini, sekitar 1,3 miliar orang, atau 16% dari populasi global, mengalami disabilitas yang signifikan, dengan jumlah ini meningkat karena populasi yang menua dan peningkatan penyakit tidak menular. Disabilitas muncul dari interaksi antara kondisi kesehatan individu, seperti cerebral palsy, Down syndrome, atau depresi, dengan faktor pribadi dan lingkungan, seperti sikap negatif, aksesibilitas transportasi dan gedung publik, serta dukungan sosial yang terbatas. (WHO, 2022)

Lingkungan memiliki dampak besar pada pengalaman dan tingkat disabilitas seseorang. Lingkungan yang tidak dapat diakses menciptakan hambatan yang sering kali menghalangi partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam masyarakat. (WHO, 2011) Mengatasi hambatan ini dan memfasilitasi partisipasi penyandang disabilitas dapat meningkatkan inklusi sosial mereka. Di Indonesia, isu disabilitas masih sering dianggap sebagai masalah individu semata, bukan sebagai tanggung jawab bersama. Penyandang disabilitas mencakup setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu yang lama. Keterbatasan ini dapat menyebabkan mereka menghadapi hambatan dan kesulitan dalam

berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam kehidupan sehari-hari bersama warga negara lainnya. Padahal, berdasarkan kesamaan hak, mereka seharusnya dapat menikmati hak yang sama dengan masyarakat lainnya. Penyandang disabilitas memerlukan dukungan dan perhatian khusus agar mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan secara optimal dan mencapai potensi mereka sepenuhnya. Dengan demikian, tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah bagi penyandang disabilitas bukan hanya berada pada individu, tetapi juga pada seluruh lapisan masyarakat dan pemerintah.

Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas dalam masyarakat yang sering kali menghadapi berbagai tantangan. Mereka sering mengalami diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan sosial, termasuk dalam akses pendidikan, kesempatan kerja, layanan kesehatan, serta partisipasi dalam kegiatan komunitas dan politik. Diskriminasi ini dapat berbentuk stigma sosial, perlakuan tidak adil, atau kurangnya fasilitas yang mendukung kebutuhan khusus mereka. Pada dasarnya, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama seperti masyarakat lainnya. Mereka berhak untuk dihormati dan diperlakukan setara, tanpa memandang keterbatasan yang dimiliki. Dalam konteks hukum dan hak asasi manusia, mereka seharusnya mendapatkan perlindungan yang sama, akses yang setara, dan kesempatan yang adil dalam berbagai bidang kehidupan.

Selain itu, penyandang disabilitas juga berhak memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan kemampuan yang dimiliki. Penting bagi perusahaan dan institusi untuk mengadopsi kebijakan inklusif yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk bekerja dengan efektif dan produktif. Ini termasuk menyediakan fasilitas yang ramah disabilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, penyandang disabilitas dapat berkontribusi secara maksimal di tempat kerja, memperoleh penghasilan yang layak, dan menikmati kemandirian ekonomi.

Stern (1989) dalam Putri A. (2019) mengungkapkan bahwa keterbatasan dan kesehatan fisik dan mental yang dimiliki oleh penyandang disabilitas merupakan faktor yang menjadi hambatan bagi para penyandang disabilitas untuk dapat bergabung dalam pasar tenaga kerja. Memberikan kesempatan kerja yang setara juga akan membantu mengurangi tingkat kemiskinan di kalangan penyandang disabilitas dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Faktanya, masih banyak penyandang disabilitas di luar sana yang kesulitan dalam memperoleh kesempatan kerja di masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi dan ketidakadilan masih menjadi masalah yang signifikan dalam dunia kerja. Meskipun sudah ada undang-undang dan kebijakan yang mendukung hak-hak penyandang disabilitas, implementasinya sering kali kurang efektif dan tidak merata. Besarnya jumlah penyandang disabilitas yang kini ada di Indonesia seharusnya menjadi dorongan bagi instansi pemerintah maupun instansi swasta untuk memandang mereka dari segi kemampuannya, bukan hanya dari keterbatasannya.

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, mereka dapat setara dengan masyarakat lainnya dalam hal kontribusi dan produktivitas. Instansi pemerintah diharapkan dapat merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang lebih inklusif, seperti menyediakan program pelatihan kerja khusus, meningkatkan aksesibilitas di tempat kerja, dan memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

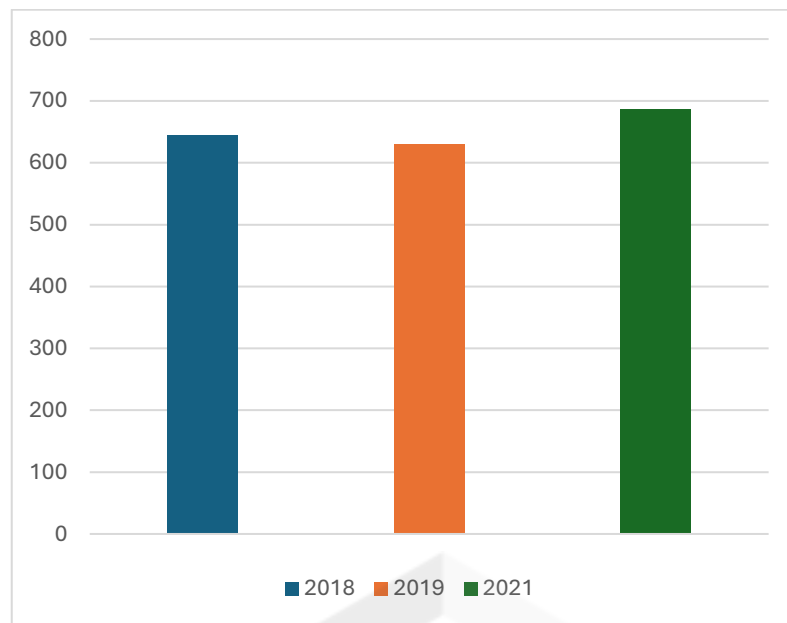
Sumber Daya Manusia mempunyai peran paling penting dalam sebuah instansi atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik atau lancar. Sumber daya manusia tidak hanya merupakan pendorong utama bagi operasional sehari-hari, tetapi juga merupakan kunci bagi pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas

semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kondisi ini mencerminkan pentingnya adaptabilitas dan inovasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Memahami perkembangan sumber daya manusia dalam era globalisasi memberikan indikasi pentingnya mengelola keragaman (diversity) dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Keragaman dan globalisasi ini akan secara otomatis menciptakan organisasi yang bersifat multikultur, yang mencakup berbagai latar belakang budaya, etnis, agama, dan kondisi fisik. Tim yang multikultur mampu menciptakan pendekatan inovatif terhadap tantangan organisasional yang kompleks serta mengimplementasikan solusi yang efektif dan kreatif (Distefano dan Maznevski, 2000).

Dengan demikian, mengelola keragaman dalam era globalisasi tidak hanya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, tetapi juga untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mampu memanfaatkan kekuatan keragaman akan lebih siap menghadapi tantangan global dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

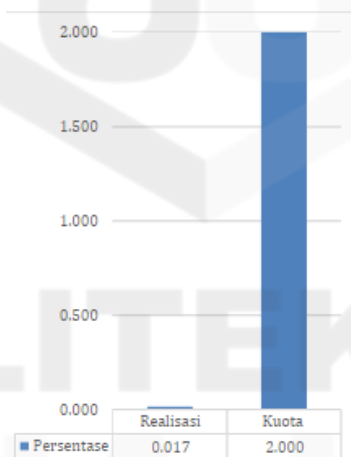
Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN), pada tahun 2021 terdapat 686 penyandang disabilitas yang bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah. Sedangkan di sektor non-formal, hingga Juni 2021, sekitar 0,84% atau 4.554 tenaga kerja di 553 perusahaan adalah penyandang disabilitas. Meskipun angka ini menunjukkan adanya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, keterlibatan mereka dalam lingkungan pemerintahan masih perlu ditingkatkan. Pada tahun 2021, hanya sekitar 0,017% dari total Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan penyandang disabilitas.



Grafik 1. Perbandingan Jumlah PNS Disabilitas

Sumber: Data BKN, 2021

Dari kuota 2% yang diamanahkan PermenPAN & RB Nomor 27 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (1), seperti yang terlihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Perbandingan Realisasi dan Kuota PNS Penyandang Disabilitas Tahun 2021

Berdasarkan gap pada Gambar 1, terdapat kesenjangan yang signifikan antara jumlah kuota PNS yang dialokasikan untuk penyandang disabilitas dan

realisasi keterisian PNS penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun telah ditetapkan kuota sebesar 2% untuk penyandang disabilitas, dalam kenyataannya, kuota tersebut belum terpenuhi secara optimal.

Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat keterisian kuota ini. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk memahami mengapa hal tersebut dapat terjadi. Penelitian ini perlu mengeksplorasi berbagai aspek, termasuk proses rekrutmen, ketersediaan informasi mengenai lowongan kerja, hambatan fisik dan non-fisik yang mungkin dihadapi oleh calon PNS penyandang disabilitas, serta persepsi dan sikap dari pihak penyelenggara rekrutmen dan calon pelamar.

Peningkatan keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak hanya akan memperbaiki kesejahteraan individu-individu tersebut, tetapi juga akan membawa manfaat besar bagi masyarakat secara keseluruhan, dengan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, adil, dan produktif. Indonesia juga memiliki regulasi yang mengklasifikasikan pegawai penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Akibat keterbatasan fisik mereka, penyandang disabilitas memerlukan aksesibilitas yang memadai untuk mendukung kehidupan mereka yang layak. Diperlukan peran aktif dari negara dalam membangun kesejahteraan dan kelayakan hidup bagi seluruh warganya. Prinsip ini tercermin dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menegaskan bahwa setiap warga negara yang memiliki kecacatan fisik atau mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan dukungan khusus dari negara. Hal ini bertujuan untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan memungkinkan mereka berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Meskipun demikian, data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2018 (Statistik, 2020), hanya 0,31% dari total pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Angka ini bahkan mengalami penurunan menjadi 0,28% pada tahun 2019. Penurunan ini menunjukkan adanya tantangan dalam implementasi kebijakan inklusi dan kesetaraan di pasar kerja bagi penyandang disabilitas.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang menjadi pelaksana kekuasaan Kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya (Pasal 2 UU No.2 Tahun 1984). Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang, memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama (Pasal 50 UU No.2 Tahun 1986). Pengadilan Negeri Jakarta sebagai salah satu instansi pemerintah yang mempekerjakan pegawai Disabilitas.

Sebelum terjun langsung pada rakyat, Pengadilan Negeri Jakarta harus memastikan pegawai mereka mendapatkan kesetaraan dan kepuasan kerja, entah itu proses rekrutmen, sarana prasarana, dan lingkungan kerja yang ramah khususnya kepada pegawai penyandang disabilitas. Meskipun Pengadilan Negeri Jakarta Pusat baru mempekerjakan satu pegawai penyandang disabilitas, tetapi ini menjadi justifikasi karena Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjadi yang pertama mempekerjakan Pegawai Penyandang Disabilitas dalam lingkup Pengadilan Negeri di DKI Jakarta.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menerima penghargaan dari Kementerian Sosial RI atas Pemberian Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas. Penghargaan tersebut diserahkan langsung oleh Menteri Sosial RI Ibu Dr. Ir. Hj. Tri Rismaharini, M.T. kepada Bapak Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Bp. Muhammad Arif Nuryanta, S.H., M.H., di Gedung Aneka Bhakti Kementerian Sosial, pada hari Rabu 7 Februari 2024.

Sayangnya Pengadilan Negeri Jakarta Pusat belum membuka penerimaan ASN khususnya dalam formasi CPNS. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat baru

mempekerjakan pegawai disabilitas honorer pada tahun 2023 silam, yang direkrut dari pihak ketiga atau pihak kerjasama.

Tabel 1

Jumlah Data Pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai
2022	257 Pegawai
2023	254 Pegawai
2024	268 Pegawai

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1, jumlah pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tahun 2024 sebanyak 268 pegawai, jika mengikuti arahan kebijakan baru pemerintah dimana perusahaan dan instansi pemerintahan harus mempekerjakan setidaknya 2% pegawai disabilitas. Sedangkan dalam pelaksanaannya, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat baru mempekerjakan 1 pegawai disabilitas.

Maka penelitian ini penting dilakukan mengingat berdasarkan 2% kebijakan baru, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat harus mempekerjakan 5 orang pegawai disabilitas. Dalam pelaksanaannya harus mampu memperhatikan kesetaraan pegawai untuk kepuasan kerja pegawai melalui Sarana Prasarana dan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan bahwa permasalahan ini adalah “Bagaimana implementasi PUD (Pengarusutamaan Disabilitas) pada manajemen SDM di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian terkait **Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat** adalah untuk memahami, menganalisis, dan mengadvokasi untuk kepentingan individu dengan disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan. Memastikan bahwa individu dengan disabilitas merasa diterima, didukung, dan diberdayakan dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup menciptakan budaya kerja yang inklusif di mana setiap individu, termasuk mereka yang memiliki disabilitas, merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang serta untuk meningkatkan keragaman dan keberagaman di tempat kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat aspek teoritis

Penelitian ini membantu memperluas perspektif tentang pengarusutamaan disabilitas, khususnya tentang manajemen, sarana dan prasarana serta pengembangan karir pegawai disabilitas sehingga meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang isu-isu yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, serta mempromosikan sikap yang lebih inklusif dan empatik.

2) Manfaat aspek praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam meningkatkan kualitas evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menyediakan dasar pengetahuan yang kokoh untuk pengembangan riset lebih lanjut dalam bidang pengarusutamaan disabilitas, sehingga dapat memperkuat upaya-upaya inklusi dan kesetaraan di lingkungan pengadilan.