

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

Tinjauan kebijakan ini bertujuan untuk mengkaji kebijakan-kebijakan yang terkait dengan pengarusutamaan disabilitas di Indonesia. Kebijakan tersebut akan dianalisis apakah berfokus pada dampak dari penerapan kebijakan tersebut terhadap kehidupan penyandang disabilitas dan mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut diimplementasikan di lapangan.

Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas merupakan langkah progresif dalam menjamin hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan kesetaraan, menghormati martabat, dan mendorong partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan. Regulasi ini mencakup aksesibilitas, pendidikan, pekerjaan, kesehatan, serta perlindungan hukum dan sosial. Dengan adanya kebijakan ini, diharapkan penyandang disabilitas dapat menikmati hak-haknya secara penuh dan memperoleh kesempatan yang setara untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional.

Dalam UU ini diatur tentang: ragam penyandang disabilitas; hak penyandang disabilitas (hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak habilitas dan rehabilitas, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak kewarganegaraan, hak bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi);

pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas; koordinasi; Komisi Nasional Disabilitas (KND); pendanaan; kerja sama internasional; penghargaan, larangan; ketentuan pidana; serta ketentuan peralihan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (UUPD) memberikan peluang kerja yang cukup signifikan bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang ini memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2). Pasal 53 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pada ayat (2) nya disebutkan bahwa Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pada Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016, pasal 2 menyebutkan tentang Pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas berasaskan:

- a. Penghormatan Terhadap Martabat;
- b. Otonomi Individu;
- c. Tanpa Diskriminasi;
- d. Partisipasi Penuh;
- e. Keragaman Manusia dan Kemanusiaan;
- f. Kesamaan Kesempatan;
- g. Kesetaraan;
- h. Aksesibilitas;
- i. Kapasitas Yang Terus Berkembang dan Identitas Anak;
- j. Inklusif; dan
- k. Perlakuan Khusus dan Pelindungan Lebih.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi perlu melakukan sejumlah tindakan yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia meliputi serangkaian kegiatan yang mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi pegawai, serta pengaturan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka. Dalam konteks ini, efektivitas manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga strategis dalam memastikan bahwa organisasi mampu mengoptimalkan potensi pegawai sambil mempertimbangkan kesejahteraan dan pengembangan mereka dalam jangka panjang.

Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas seperti merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, melaksanakan, mengembangkan, dan mengawasi proses perekrutan, pemberian kompensasi, integrasi, serta pengelolaan pemisahan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi."

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi dikelola secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian strategis jangka panjang.

Dengan melihat beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktik yang melibatkan teknik mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia, baik untuk mencapai tujuan organisasi maupun untuk pengembangan individu secara optimal. Pendekatan ini tidak hanya mempertimbangkan aspek operasional organisasi, tetapi juga

memperhatikan kebutuhan dan potensi individu sebagai bagian integral dari strategi pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan spesifik yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia sangat bervariasi dan disesuaikan dengan perkembangan yang dialami oleh masing-masing organisasi. Rivai (2015:8) mengungkapkan bahwa:

"Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan partisipasi produktif pegawai dalam organisasi melalui berbagai pendekatan yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial." Dengan fokus ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk mencapai efisiensi operasional, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan dan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu dalam lingkungan kerja.

Menurut Jahari & Sutikno (2008:7), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

"Organisasi dapat bertahan karena berhasil mencapai tujuan mereka. Berbagai jenis tugas dilakukan untuk mencapai tujuan ini, namun semua harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Penugasan harus diberikan kepada individu yang tepat, yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan, dan mereka harus sangat termotivasi untuk menyelesaikannya dengan baik. Selain mempertimbangkan kecocokan kemampuan, penting juga untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, dan tidak ada hambatan signifikan yang menghalangi pelaksanaan tugas." Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat mencapai efektivitas operasional yang optimal sambil

memenuhi kebutuhan dan harapan individu yang terlibat dalam mencapai tujuan bersama.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan organisasi dengan individu atau sumber daya manusia yang tepat untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai pada saat organisasi membutuhkannya. Hal ini mencakup aspek penempatan, pengembangan, motivasi, dan penilaian kinerja yang menyeluruh, sehingga organisasi dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuan strategisnya dengan optimal.

c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan efektif. Ini berarti sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik. Kegiatan manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi, dan keberhasilan dalam menjalankan fungsi manajemen ini penting untuk kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan keseimbangan dalam pengelolaan aset manusia yang merupakan elemen kunci dalam kesuksesan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan: Merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sejalan dengan kepentingan perusahaan untuk membantu mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian: Mengatur seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, serta memastikan keterpaduan dan koordinasi dalam struktur organisasi.

3. Pengarahan: Mengarahkan seluruh sumber daya manusia agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengendalian: Mengendalikan seluruh sumber daya manusia agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan beroperasi sesuai dengan aturan serta rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan: Meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan: Proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi: Memberikan imbalan secara langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang, kepada pegawai.
8. Pengintegrasian: Menggabungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kerja sama yang harmonis dan produktif.
9. Pemeliharaan: Memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai sehingga tercipta hubungan kerja yang berkesinambungan hingga pensiun.
10. Kedisiplinan: Menegakkan disiplin sebagai fungsi utama HRM, karena tanpa disiplin yang baik, suatu organisasi akan kesulitan mencapai visi, misi, dan tujuannya.
11. Pemberhentian: Proses pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan, termasuk dalam situasi yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat tersebut, pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengembangan ini dianggap sebagai salah satu fungsi

kunci yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kehadiran pengembangan sumber daya manusia yang efektif sangat krusial karena tanpa itu, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan secara optimal.

Dengan memahami dan menjalankan fungsi-fungsi ini dengan baik, manajemen sumber daya manusia dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya serta memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

2. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan seseorang yang memiliki hambatan dalam aktifitasnya sehari-hari dikarenakan adanya kekurangan atau kehilangan organ tubuhnya maupun kognitifnya. Vash & Crewe dalam Jagger, et al. (2005:4) mendefinisikan disabilitas dapat bermanifestasi sebagai masalah fisik atau kognitif, berasal dari berbagai faktor genetika, kecelakaan, keadaan eksternal, atau usia lanjut. Lebih lanjut menurut Catherine A. Marshall (2014:6) mendefinisikan disabilitas merujuk kepada orang-orang dengan kekurangan kapasitas kerja atau ketidakmampuan untuk bekerja, seseorang yang lahir dengan penyakit, atau orang dengan kondisi lain yang biasanya berkaitan dengan usia dan bisa menyerang siapa saja.

Penyandang disabilitas sering kali memerlukan dukungan tambahan, peralatan bantu, atau aksesibilitas yang disesuaikan untuk membantu mereka berpartisipasi secara penuh dalam masyarakat. Penting untuk diingat bahwa disabilitas tidak sama dengan ketidakmampuan; individu dengan disabilitas mungkin memiliki kemampuan dan potensi yang luar biasa, dan seringkali mereka hanya membutuhkan lingkungan yang inklusif dan dukungan yang sesuai untuk mencapai sepenuhnya potensi mereka.

Para penyandang disabilitas adalah kelompok yang sangat beragam. Mereka dapat mengalami berbagai jenis disabilitas seperti fisik, sensorik, intelektual, atau mental. Disabilitas bisa terjadi sejak lahir, masa kanak-kanak, remaja, atau saat dewasa ketika sedang bersekolah atau bekerja. Dampak dari kondisi disabilitasnya juga bervariasi; ada yang hanya sedikit mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja dan berinteraksi dalam masyarakat, namun ada pula yang memerlukan dukungan atau bantuan ekstra dari orang lain untuk menjalani kehidupan sehari-hari. (ILO 2015)

3. Pengarusutamaan Disabilitas

a) Pengertian Pengarusutamaan Disabilitas

Sejak Resolusi PBB No. 61 Tahun 2006 tentang Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) dikeluarkan, isu disabilitas telah menjadi perhatian global. Disabilitas tidak lagi dianggap sebagai kelemahan atau kekurangan individu, melainkan sebagai bagian dari keragaman manusia yang harus diakui. Oleh karena itu, upaya untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas bukan semata-mata sebagai tindakan belas kasihan, tetapi sebagai langkah konkret dalam menjunjung tinggi hak asasi setiap warga negara.

Pengarusutamaan penyandang disabilitas adalah strategi yang dirancang untuk mengintegrasikan pemenuhan hak-hak mereka sebagai bagian yang tak terpisahkan dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan, program, serta kegiatan pembangunan dalam suatu organisasi. Dengan mengedepankan pengarusutamaan ini, diharapkan semua aspek kehidupan penyandang disabilitas dapat diperhatikan secara komprehensif dan berkelanjutan.

Pengarusutamaan disabilitas menjadi krusial untuk memastikan bahwa kelompok minoritas ini diperlakukan secara setara dengan warga lainnya, serta mendapatkan perlindungan hak-hak mereka dari potensi diskriminasi ganda, terutama ketika situasi ini berlaku dalam konteks kelompok

masyarakat adat. Dengan demikian, penting untuk menjamin bahwa setiap kebijakan dan tindakan pembangunan mempertimbangkan keberagaman dan kebutuhan khusus penyandang disabilitas secara menyeluruh dan inklusif.

b) Tujuan Pengarusutamaan Disabilitas

Pengarusutamaan disabilitas, seperti yang dijelaskan oleh Tenaga Ahli Utama KSP Siti Ruhaini Dzuhayatin, perlu didorong karena mayoritas masyarakat masih melihat penyandang disabilitas sebagai individu yang mengalami keterbatasan atau gangguan fungsi. Pandangan karitatif ini dapat menghambat partisipasi penuh, bermakna, dan setara dari individu difabel dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengubah persepsi ini agar memungkinkan integrasi yang lebih baik dan inklusif bagi penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya.

4. Rekrutmen Pegawai

a) Pengertian Rekrutmen

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 sekedar 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.

Menurut Rivai (2004:158), Rekrutmen merupakan suatu proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kualitas guna menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu pada sebuah perusahaan.

Menurut Gomes (1995:105), Rekrutmen merupakan proses yang digunakan untuk mencari, menemukan serta menarik para pelamar kerja guna dipekerjakan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan Rekrutmen merupakan serangkaian proses pencarian calon tenaga kerja yang memiliki minat dan potensi yang sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

b) Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora (1997:214), ada beberapa tujuan rekrutmen yang umumnya ingin dicapai oleh suatu perusahaan, yakni sebagai berikut:

1. Untuk menarik para pelamar kerja, agar perusahaan bisa mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam memilih calon-calon pekerja yang sesuai dengan standar ketetapan perusahaan.
2. Tujuan setelah pengangkatan (post-hiring goals) ialah menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bekerja dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan.
3. Dengan adanya proses perekrutan, diharapkan mampu memberikan efek luberan (spillover effects) yakni citra perusahaan akan lebih meningkat, sehingga para pelamar yang gagal bisa mempunyai kesan yang positif pada perusahaan.

Berdasarkan poin-poin yang dijelaskan tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen secara garis besar ialah untuk mendapatkan karyawan yang mampu memenuhi posisi atau jabatan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

c) Model Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:44), terdapat dua metode rekrutmen, yakni sebagai berikut :

1. Metode tertutup

Rekrutmen melalui metode tertutup ialah cara menarik pelamar yang dilakukan dengan menginformasikan lowongan pekerjaan hanya kepada karyawan atau orang tertentu, sehingga metode ini

menyebabkan jumlah lamaran yang masuk lebih sedikit, dan akibatnya lebih sulit untuk mendapatkan karyawan yang baik.

2. Metode terbuka

Sedangkan metode rekrutmen yang terbuka ialah cara penarikan karyawan dengan cara menginformasikannya secara luas tentang lowongan pekerjaan seperti melalui iklan atau lainnya. Hal ini, tujuannya agar jumlah lamaran yang masuk lebih banyak, sehingga perusahaan memiliki kesempatan untuk berpeluang besar memperoleh karyawan yang baik.

5. Sarana Prasarana Penyandang Disabilitas

a) Pengertian Sarana Prasarana

Gary L. Albrecht (2006:8) menjelaskan aksesibilitas terhadap pekerjaan memiliki dua jenis aksesibilitas yakni, fisik dan non fisik. Aksesibilitas fisik berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijangkau oleh penyandang disabilitas, mulai cara penyandang disabilitas menjangkau tempat bekerja, alat-alat yang memudahkan penyandang disabilitas dalam bekerja, dan lain sebagainya. Aksesibilitas non fisiknya lebih kepada keramahan rekan-rekan di tempat kerja atau pemimpin di tempat kerja yang membuat penyandang disabilitas nyaman dalam bekerja.

"Sarana" dan "prasarana" adalah dua konsep terkait yang digunakan dalam konteks disabilitas untuk menggambarkan fasilitas atau infrastruktur yang dirancang atau disesuaikan untuk memfasilitasi aksesibilitas dan partisipasi bagi individu dengan disabilitas. Meskipun kedua istilah tersebut sering digunakan secara bersamaan, ada perbedaan yang subtil antara keduanya:

Sarana: Sarana mengacu pada segala bentuk alat, peralatan, atau fasilitas fisik yang digunakan untuk mendukung individu dengan disabilitas. Ini dapat mencakup alat bantu seperti kursi roda, tongkat jalan, atau perangkat bantu pendengaran. Sarana juga dapat merujuk pada

fasilitas fisik seperti toilet yang dirancang untuk aksesibilitas kursi roda, rampa akses, atau lift.

Prasarana: Prasarana mengacu pada infrastruktur atau sistem yang lebih luas yang mendukung aksesibilitas dan inklusi bagi individu dengan disabilitas. Ini mencakup lingkungan fisik seperti bangunan, jalan, transportasi umum, serta sistem informasi dan komunikasi. Prasarana juga mencakup regulasi, kebijakan, dan standar yang mendukung hak-hak individu dengan disabilitas.

Dalam konteks disabilitas, baik sarana maupun prasarana memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah bagi semua individu. Kedua elemen ini saling melengkapi untuk memastikan bahwa individu dengan disabilitas dapat mengakses layanan, fasilitas, dan kesempatan dengan mudah tanpa menghadapi hambatan yang tidak perlu. Peningkatan aksesibilitas ini tidak hanya mencakup akses fisik, tetapi juga akses ke informasi, komunikasi, dan dukungan yang diperlukan untuk memfasilitasi partisipasi penuh mereka dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat.

6. Lingkungan Ramah Disabilitas (Inklusivitas)

Inklusivitas mengacu pada sifat inklusif yang berarti keinginan individu untuk memahami perbedaan di lingkungan sekitar (Barida, 2017). Menurut Miller dan Katz dalam bukunya *The Inclusion Breakthrough* (2009), inklusivitas adalah kondisi yang melibatkan semua pihak tanpa diskriminasi, baik sebagai objek maupun subjek. Keterlibatan ini tidak hanya bertujuan menghindari konflik, tetapi juga memberi kesempatan bagi individu dan kelompok untuk berkontribusi. Berdasarkan pernyataan tersebut, pihak yang dimaksud mencakup berbagai perbedaan, seperti suku, agama, ras, bahasa, budaya, gender, antargolongan, serta perbedaan kemampuan fisik atau mental yang disebut juga penyandang disabilitas (Kurtubi, 2017).

Berdasarkan penggabungan teori dari Hasibuan (2014), Gery L. Albrecht (2006), dan Miller dan Katz (2009), dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang efektif memerlukan perhatian terhadap beberapa aspek penting. Hasibuan menekankan pada pentingnya sumber penarikan karyawan dan metode rekrutmen yang tepat untuk menarik kandidat yang berkualitas. Gery L. Albrecht menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor fisik dan non fisik dalam lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Sementara itu, Miller dan Katz menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menghindari konflik, menumbuhkan rasa memiliki, serta memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara aktif. Dengan memperhatikan ketiga aspek ini, organisasi dapat menciptakan proses rekrutmen dan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan jangka panjang karyawan dan perusahaan.

B. Konsep Kunci

Konsep Kunci yang digunakan merupakan konsep dari International Labour Organization/ILO (2015) tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, dimana isi dari konsep kunci tersebut adalah, Perekrutan, Promosi, Jaminan Tetap Bekerja dan Penyesuaian atau Aksesibilitas. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya memakai konsep kunci Perekrutan, Jaminan Tetap Bekerja dan Penyesuaian atau Aksesibilitas

a) Perekrutan

Prinsip non-diskriminasi harus dihargai selama proses perekrutan, untuk menjamin manfaat maksimal dan peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik para penyandang disabilitas atau tidak. Para instansi dapat, misalnya, menyelipkan pernyataan tentang komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menggunakan logo untuk menunjukkan bahwa

kebijakan demikian berlaku di perusahaan, secara khusus meminta lamaran dari para penyandang disabilitas, dan menyatakan bahwa semua calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka.

Bila instansi mengandalkan pihak ketiga untuk melakukan perekrutan, pihak yang berkepentingan dapat bekerjasama dengan instansi, instansi yang sesuai untuk penyandang disabilitas dan asosiasi periklanan yang menarik lamaran dari para pencari kerja penyandang disabilitas.

Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka untuk melakukan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja, dan kondisi kerja jika diperlukan, guna memaksimalkan kemampuan calon pekerja tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Nasihat dan bimbingan mengenai penyesuaian yang diperlukan dapat diperoleh dari perusahaan jasa tenaga kerja atau lembaga ahli di bidang disabilitas, termasuk organisasi atau individu penyandang disabilitas. Penyesuaian yang diperlukan harus dirancang melalui konsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas atau non-disabilitas, dan dilaksanakan dengan kesepakatan antara wakil pekerja dan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

b) Jaminan Tetap Bekerja

Dalam upaya untuk mendukung pekerja yang mengalami disabilitas, pengusaha perlu mempertimbangkan beberapa opsi yang tersedia. Ada situasi di mana pekerja dapat kembali ke jabatan mereka tanpa perubahan yang signifikan. Di lain hal, mungkin diperlukan penyesuaian terhadap tugas atau lingkungan kerja. Dalam beberapa kasus, pekerja mungkin perlu dipindahkan ke peran yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka di tempat kerja. Strategi manajemen penyandang disabilitas harus mencakup langkah-langkah untuk mempromosikan perlindungan pekerjaan dalam semua skenario ini. Ini meliputi pelatihan dan

pembinaan ulang bagi individu yang bersangkutan, penyediaan informasi kepada atasan dan rekan kerja mengenai penggunaan alat dan bantuan, hak akses terhadap dukungan tambahan sesuai kebutuhan, serta modifikasi atau alternatif dalam prosedur kerja yang diperlukan untuk memastikan kondisi kerja yang optimal.

Dalam merancang strategi untuk mereposisi kembali pekerja penyandang disabilitas, instansi perlu selalu mempertimbangkan preferensi jabatan dari para pekerja dan melakukan konsultasi dengan wakil pekerja jika diperlukan.

Pihak yang berwenang perlu berupaya memberikan kesempatan kepada pekerja yang mengalami disabilitas, cedera, atau penyakit akibat kerja untuk tetap aktif secara ekonomis melalui langkah-langkah berikut:

- a. Penyediaan pelatihan keterampilan yang mencakup berbagai sektor di pasar kerja terbuka.
 - b. Promosi dan dukungan layanan informasi serta konseling untuk mempertahankan pekerjaan dan kembali bekerja.
 - c. Pengembangan materi dalam bentuk database elektronik, yang mencakup berbagai contoh pelaksanaan dan pengalaman sukses dalam mempertahankan pekerjaan, yang relevan untuk perempuan dan laki-laki, baik yang lebih tua maupun lebih muda, serta untuk daerah perkotaan dan perdesaan, sesuai dengan konteks nasional.
 - d. Program aktif untuk memfasilitasi reintegrasi pekerja yang mengalami disabilitas ke dalam atau kembali ke pasar kerja.
 - e. Monitoring dan evaluasi kesesuaian sistem jaminan sosial untuk mendukung pekerja dengan disabilitas, dengan tujuan mempertahankan pekerjaan atau kembali bekerja.
- c) Penyesuaian atau Aksesibilitas

Untuk memfasilitasi perekrutan penyandang disabilitas dan menjaga perlindungan pekerjaan mereka, pengusaha perlu mengambil langkah-

langkah untuk meningkatkan aksesibilitas tempat kerja dalam berbagai aspek. Ini meliputi penyediaan gerbang atau pintu masuk yang dapat diakses dengan mudah serta fasilitas untuk mobilitas di dalam tempat kerja, seperti rampa atau lift. Kemudahan penggunaan kamar kecil dan kamar mandi yang terjangkau juga perlu dipertimbangkan. Aksesibilitas juga mencakup tanda-tanda atau indikasi visual tentang penggunaan fasilitas, serta panduan dan informasi elektronik yang dapat diakses dengan mudah.

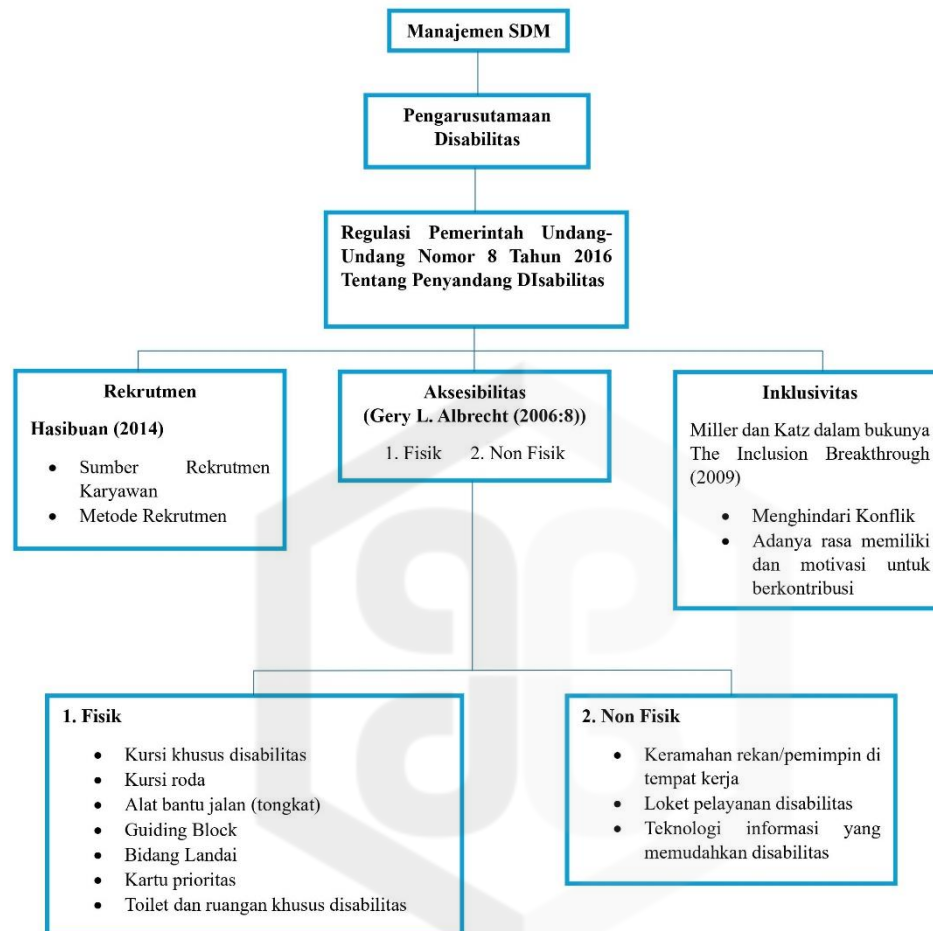
Perlu dilakukan peninjauan ulang untuk memastikan aksesibilitas yang memadai bagi mereka dengan gangguan penglihatan, termasuk penyediaan informasi dalam format braille atau dengan teknologi pembantu. Untuk mereka dengan disabilitas intelektual, penting untuk mempertimbangkan cara penyampaian informasi yang lebih sederhana dan dukungan yang diperlukan. Aksesibilitas bagi mereka dengan gangguan pendengaran mencakup akses ke informasi yang biasanya disampaikan secara verbal, seperti alarm kebakaran atau peringatan audio, dengan penggunaan alternatif seperti lampu berkedip-kedip untuk memberikan peringatan visual yang efektif.

Dalam merencanakan peningkatan aksesibilitas, pengusaha perlu secara aktif melibatkan pekerja penyandang disabilitas serta menggunakan jasa konsultasi teknis, seperti organisasi yang mewakili penyandang disabilitas. Hal ini juga penting untuk mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam mengembangkan rencana aksesibilitas. Selain itu, perencanaan untuk keadaan darurat harus memastikan bahwa para penyandang disabilitas dapat meninggalkan tempat kerja dengan aman dan efisien menuju area yang aman.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber: Olahan Peneliti, 2024



Sumber: Olahan peneliti, 2024

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul *“Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016”*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas dan implementasinya di PT Sinar Jaya Langgeng Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi ini telah mendorong PT Sinar Jaya Langgeng Utama untuk meningkatkan kesadaran dalam penerapan regulasi tersebut.

Perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kondisi dan keterampilan, serta memberikan jaminan kerja kepada mereka. Namun, masih terdapat kekurangan dalam fasilitas perusahaan yang ramah terhadap penyandang disabilitas, yang perlu diperbaiki untuk memenuhi kebutuhan mereka secara lebih baik.

2. Penelitian Penelitian berjudul *“Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dan Konsep Keadilan Dalam Islam (STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)”*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam memenuhi hak-hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di PT Cakra Guna Cipta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan hanya melakukan penyamarataan kesempatan antara pegawai disabilitas dan non-disabilitas. Namun, masih terdapat kekurangan dalam penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan keberagaman karyawan penyandang disabilitas, serta kurangnya kesempatan yang luas dan transparan dalam proses rekrutmen. Diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan inklusi dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja perusahaan tersebut.

3. Penelitian berjudul *“Pemenuhan Kuota Hak Pekerja Penyandang Disabilitas PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. (ALFAMART)”*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi ketentuan hukum terkait kuota pekerja penyandang disabilitas di perusahaan di Indonesia dan sejauh mana PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) telah mematuhi ketentuan tersebut. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi ketentuan hukum dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sejak tahun 2016, dan terus aktif memberikan kesempatan kerja kepada mereka. Dalam konteks ini, perusahaan telah

mengakui dan melaksanakan hak-hak pekerja penyandang disabilitas secara konsisten.

4. Penelitian berjudul *“Pemenuhan Sarana Prasarana yang Aksesibel Bagi Penyandang Disabilitas di Pengadilan Negeri se Daerah Istimewa Yogyakarta”*

Bertujuan untuk memetakan ketersediaan sarana prasarana yang aksesibel bagi penyandang disabilitas di Pengadilan Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta serta untuk menyelidiki secara menyeluruh aspek dan objek penelitian terkait implementasi pemenuhan sarana prasarana tersebut guna menciptakan lingkungan yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Temuan dari penelitian ini mengidentifikasi beberapa kendala, seperti kurangnya pemahaman tentang perspektif disabilitas, keterbatasan anggaran untuk membangun sarana prasarana yang sesuai, kebutuhan akan pedoman untuk menetapkan standar yang tepat, dan keterbatasan jumlah sarana prasarana yang saat ini tersedia. Langkah-langkah perbaikan perlu diambil untuk mengatasi kendala-kendala ini dan memastikan bahwa pengadilan menjadi lingkungan yang ramah bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

5. Penelitian Penelitian berjudul *“Analisis Kesejahteraan Hak Penyandang Disabilitas: Situasi, Kondisi, Permasalahan dan Solusi Penyandang Disabilitas DI LINGKUNGAN SEKITAR DAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN”*

Bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat umum, terutama di lingkungan sekitar dan lembaga pemasyarakatan, mengenai pentingnya menghormati hak-hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas sering kali terlibat dalam tindakan kriminal karena gangguan mental yang tidak teratasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemerintah untuk memberikan perhatian khusus serta meningkatkan pemahaman masyarakat

untuk memberdayakan penyandang disabilitas agar tidak tersesat dan terjerumus dalam perilaku yang melanggar hukum, yang pada akhirnya dapat mengarahkan mereka ke lembaga pemasyarakatan. Lebih lanjut, penting bagi masyarakat umum dan pemerintah untuk meningkatkan inklusi penyandang disabilitas di sektor swasta maupun negeri, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang persentase lapangan kerja bagi penyandang disabilitas.

E. Novelty

Novelty atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang menggabungkan aspek rekrutmen, sarana prasarana dan lingkungan inklusi atau yang ramah disabilitas terutama pada pegawai disabilitas. Penelitian ini merupakan hal yang baru karena sebelumnya penelitian terhadap penyandang disabilitas hanya seputar sarana prasarana dan lingkungan inklusi sebagai warga biasa, tidak sebagai pegawai. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya membahas 1 (satu) aspek saja antara sarana prasarana, atau lingkungan inklusi. Menilai dampak jangka panjang dari kebijakan pengarusutamaan disabilitas terhadap kesejahteraan individu dengan disabilitas dan integrasi mereka dalam masyarakat. Penelitian ini bisa menawarkan perspektif baru mengenai keberlanjutan dan efektivitas dari intervensi yang telah diterapkan, serta rekomendasi untuk peningkatan di masa depan. Penelitian ini memberikan pemahaman terhadap pentingnya regulasi pemerintah pada sebuah instansi atau perusahaan terutama instansi pemerintah untuk merekrut dan merangkul pegawai penyandang disabilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas, dengan mengidentifikasi potensi masalah atau kesempatan yang mungkin timbul akibat penyesuaian regulasi dari pemerintah terkait pegawai penyandang disabilitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dari karakteristik fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, penulis memilih dan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut penulis, penelitian yang obyek teliti ini adalah manusia yang secara langsung dapat berinteraksi dengan peneliti. Metode Penilaian kualitatif merupakan metode yang tepat, karena manusia sebagai makhluk yang memiliki ciri dan keunikannya yang melekat pada dirinya, tidak cukup hanya dipahami dan diamati dari luarnya saja, karena pada dasarnya ada sesuatu yang nampak atau tidak nampak. Oleh sebab itu, dalam meneliti manusia perlu membangun hubungan personal dan interpersonal antara penulis dan individu yang akan diteliti, sehingga informasi yang ingin diperoleh lebih lengkap, mulai dari informasi yang sudah diduga sebelumnya sampai informasi yang tak terduga.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif. Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif analitik yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Tujuan dari penelitian deskriptif analitik ini adalah untuk menyajikan deskripsi atau gambaran yang sistematis, faktual, dan

akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode penelitian ini melibatkan pengamatan/observasi, wawancara, dan studi dokumen untuk menggali permasalahan berdasarkan fakta yang ada. Pendekatan deskriptif analitik memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang implementasi kebijakan pengarusutamaan disabilitas di lingkungan tersebut.

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan, yaitu individu yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti terkait dengan data penelitian. Informasi yang diberikan oleh informan mencakup situasi dan kondisi yang relevan dengan latar belakang penelitian. Pemanfaatan informan dalam penelitian kualitatif penting untuk mengumpulkan informasi secara mendalam dalam waktu yang singkat. Melalui interaksi dengan informan, peneliti dapat memperoleh perspektif yang kaya dan membandingkan pengalaman atau pandangan dari subjek yang berbeda. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena dengan lebih baik dan mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai masalah yang diteliti.

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menggambarkan subjek penelitiannya sebagai individu atau pegawai serta instansi yang menjadi fokus pengamatan atau informan dalam penelitian yang dilakukan. Subjek penelitian ini dipilih karena peran mereka yang signifikan dalam konteks yang sedang diselidiki oleh peneliti. Melalui pendekatan ini, peneliti bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam dinamika, interaksi, serta pengaruh yang terjadi di dalamnya terhadap fenomena yang sedang diteliti.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang krusial dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data menjadi elemen yang sangat vital dalam rangkaian penelitian, mengingat tujuan utamanya adalah memperoleh data yang akurat dan relevan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut,

pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan beragam sumber dan teknik. Hal ini meliputi penggunaan wawancara mendalam dengan informan kunci, pengamatan langsung di lapangan, analisis dokumen, dan kajian literatur yang relevan. Setiap teknik ini dirancang untuk memberikan sudut pandang yang komprehensif dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti, sehingga memastikan data yang terkumpul berkualitas tinggi dan dapat mendukung analisis yang akurat serta interpretasi yang mendalam.

1. Berikut merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

- a. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses interaksi tanya jawab di antara pihak yang mewawancarai (peneliti) dengan pihak yang diwawancarai. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yang memberikan kesempatan kepada responden untuk menyampaikan berbagai perspektif dan pengalaman mereka. Pertanyaan dirancang untuk menggali konsep, persepsi, peran, aktivitas, dan peristiwa yang relevan dengan fokus penelitian. Wawancara dilakukan pada saat observasi lapangan oleh peneliti, yang bertujuan guna mendapatkan pengertian secara mendalam tentang pengimplementasian pengarusutamaan disabilitas bagi pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Informan utama dalam wawancara ini adalah pegawai penyandang disabilitas di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Wawancara ini dimaksudkan untuk menggali terkait pengimplementasian pengarusutamaan disabilitas pada manajemen SDM dan upaya Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam membangun lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Melalui wawancara, peneliti berharap mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana instansi menginterpretasikan situasi dan

fenomena yang terjadi. Informasi ini tidak selalu dapat diperoleh melalui observasi saja, tetapi memerlukan interaksi langsung dengan individu yang terlibat untuk menggali sudut pandang dan penilaian mereka secara lebih detail.

b. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap suatu objek atau individu. Jenis observasi yang dipilih adalah observasi partisipan dengan melibatkan objek penelitian secara langsung dalam proses mengumpulkan data yang diperlukan. Observasi yang dilakukan adalah menganalisis secara langsung bagaimana implementasi terkait pengarusutamaan disabilitas dan bagaimana Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menerapkan lingkungan kerja yang ramah disabilitas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dalam bentuk tertulis atau gambar. Data yang terdokumentasi ini berperan sebagai laporan dan informasi yang mendukung penelitian, diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Dokumentasi memungkinkan peneliti untuk menyimpan dan menganalisis data yang konsisten serta menyediakan referensi yang valid untuk menunjang hasil penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam konteks penelitian merujuk kepada asal dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, sumber data tersebut disebut sebagai responden atau narasumber, yaitu individu yang memberikan tanggapan atau menjawab pertanyaan peneliti, baik secara tertulis maupun lisan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden

atau narasumber melalui proses interaksi langsung, sedangkan sumber data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya, yang kemudian digunakan kembali untuk keperluan penelitian ini.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:193), data primer merujuk kepada sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Data ini diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, baik melalui wawancara, observasi, atau pengamatan langsung. Dalam konteks penelitian ini, sumber data primer adalah persepsi yang diperoleh dari pegawai penyandang disabilitas tentang lingkungan kerja mereka di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, serta upaya yang dilakukan oleh pengadilan untuk membangun lingkungan kerja yang ramah terhadap disabilitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah penelitian yang akan dibahas. Informan penelitian ini meliputi informan kunci, yakni mereka yang memiliki pengetahuan luas dan informasi pokok terkait dengan penelitian serta terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Di antara informan kunci yang terlibat adalah pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, seperti kepala sub bagian Umum dan Kepegawaian, kepala sub bagian Hukum, dan pegawai penyandang disabilitas. Pemilihan narasumber dalam penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dari berbagai pihak yang terlibat dalam lingkungan kerja pengadilan.

Tabel 2. Narasumber / *Informant* dalam penelitian

No	Narasumber	Jumlah
1	Kepala Sub Bagian Kepegawaian	1
2	Staff Kepaniteraan Hukum	1
3	Pegawai Penyandang Disabilitas	1

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data dalam penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yakni informasi yang telah ada atau dicatat oleh pihak lain sebelumnya. Jenis data ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk publikasi akademis, laporan pemerintah, basis data publik, atau hasil penelitian sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengarusutamaan Disabilitas Pegawai di berbagai institusi, termasuk pengadilan. Penelitian sebelumnya ini memberikan landasan yang penting untuk memahami konteks dan kondisi yang ada serta perubahan yang mungkin terjadi dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan disabilitas di tempat kerja.

C. Instrumen Penelitian

Alat dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri, namun setelah fokus penelitian jelas, alat penelitian dapat dikembangkan dengan cara yang sederhana. Pengembangan alat penelitian ini bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, serta untuk membandingkan dan mengonfirmasi temuan yang telah ditemukan. Alat-alat penelitian kualitatif dapat berupa panduan wawancara terstruktur, catatan observasi, dan teknik analisis kualitatif seperti analisis tematik atau naratif.

Instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Instrumen utama Peneliti sendiri adalah alat utama penelitian.
2. Dokumen lainnya
 - a) Pedoman wawancara

Pedoman wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Wawancara dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencari informasi penting yang dibutuhkan, dengan mencantumkan isu-isu yang harus dibahas tanpa menentukan urutan pertanyaan. Pedoman wawancara berfungsi sebagai alat untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, sekaligus menjadi daftar pengecekan (checklist) untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan telah dibahas atau ditanyakan selama proses wawancara. Pedoman ini membantu memastikan konsistensi dan komprehensifnya pengumpulan data serta analisis yang dilakukan dalam penelitian.

b) Pedoman Observasi

Pedoman observasi merupakan alat yang penting dalam proses pemeriksaan dokumen untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat. Dalam hal ini, diperlukan pedoman atau panduan yang akan memandu pemeriksa untuk melakukan observasi secara sistematis, sesuai dengan aspek yang perlu diperhatikan (Sedarmayanti, 2011:92). Pedoman observasi tidak hanya membantu memastikan konsistensi dalam pengumpulan data, tetapi juga memastikan bahwa semua informasi yang relevan telah diperhatikan dan dicatat dengan tepat.

Pedoman observasi dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data secara langsung dari objek penelitian. Pedoman observasi memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat informasi yang relevan secara sistematis. Contoh pedoman observasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

c) Pengambilan Dokumentasi

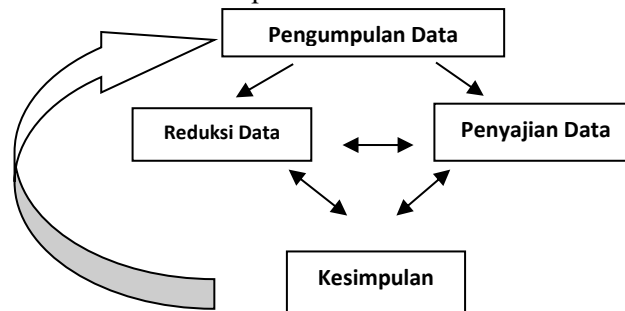
Pengambilan dokumentasi merupakan salah satu cara tambahan yang digunakan peneliti untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh selain dari wawancara dan observasi. Selain mengambil gambar berupa video dan foto selama proses wawancara, peneliti juga menggunakan alat perekam suara. Alat ini berguna untuk merekam secara audio selama wawancara berlangsung, sehingga memungkinkan peneliti untuk mereview kembali jawaban yang mungkin tidak sempat dicatat secara tertulis. Dengan menggunakan alat perekam suara, peneliti dapat memastikan bahwa informasi yang didokumentasikan selama wawancara dapat dipelajari kembali dengan cermat.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara yang dilakukan secara berlanjut/terus-menerus. Analisis kualitatif yang digunakan model interaktif yang melibatkan tahapan data reduction, data display, dan conclusion: drawing or verifying data. Data reduction atau reduksi data merupakan bagian penajaman, penggolongan, dan pengurangan data kasar secara sistematis yang berasal dari hasil temuan di lapangan, sehingga data pokok yang perlu ditunjukkan terpisah dari data yang tidak diperlukan.

Tahapan akhir adalah menarik kesimpulan dan verifikasi data, yaitu untuk menggabungkan seluruh makna data yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan kesimpulan sesuai dengan konsep-konsep dasar yang dirujuk. Data tersebut juga harus diverifikasi untuk memastikan ketepatan/keakuratan dan keobjektifan hasil penelitian.

Gambar 3. Tahapan dan Alur Teknik Analisis Data



Sumber: Miles & Huberman 1992

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif yang melibatkan proses merangkum, memilih hal-hal pokok, serta memfokuskan pada aspek-aspek yang relevan dan penting. Melalui tahap ini, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih terfokus dan lebih jelas. Hal ini tidak hanya mempermudah peneliti dalam melakukan analisis lebih lanjut, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi pola-pola atau temuan yang signifikan dari data tersebut, serta untuk mencari hubungan atau konsep-konsep yang mungkin perlu ditindaklanjuti.

b. Display Data

Setelah proses reduksi data dilakukan, langkah selanjutnya adalah menampilkan data atau menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti uraian singkat, diagram, atau hubungan antar kategori yang relevan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data sering dilakukan dalam bentuk teks naratif yang menjelaskan temuan dan pola-pola yang muncul dari analisis data. Melalui display data yang tepat, peneliti dapat lebih mudah memahami dinamika yang terjadi, merencanakan langkah-langkah kerja selanjutnya, serta mengembangkan wawasan baru berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh.

c. Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat berupa deskripsi atau gambaran yang mengurai objek yang sebelumnya ambigu menjadi lebih jelas.

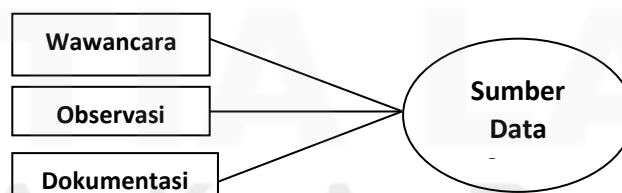
Selain itu, kesimpulan juga bisa mencakup hubungan kausal atau interaktif antara fenomena yang diamati, serta dapat menguji hipotesis atau teori yang mungkin terbentuk selama proses penelitian. Proses verifikasi dilakukan untuk memastikan keabsahan dan konsistensi temuan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis.

E. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji kredibilitas (*credibility*) dalam konteks penelitian kualitatif, menurut Prastowo (2012: 266), digunakan untuk menguji kepercayaan terhadap data hasil penelitian. Moleong (2016: 324) menjelaskan bahwa uji kredibilitas memiliki dua fungsi utama. Pertama, uji ini digunakan untuk memastikan bahwa tingkat kepercayaan terhadap temuan penelitian mencapai tingkat yang memadai. Kedua, uji kredibilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana kepercayaan terhadap hasil-hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan dengan mengacu pada realitas atau fenomena yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, untuk menguji kredibilitas (*credibility*), peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi, menurut Moleong (2016: 330), adalah proses memeriksa keabsahan data dengan membandingkan data tersebut dengan informasi dari sumber lain di luar data itu sendiri. Sugiyono (2015: 372) menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik untuk memeriksa keabsahan data yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang berbeda. Triangulasi ini memanfaatkan informasi dari luar data penelitian untuk memverifikasi atau membandingkan data yang telah diperoleh, sehingga dapat memastikan keakuratan dan keandalan temuan dalam penelitian ini.

Gambar 4. Diagram Uji Kredibilitas



Sumber: Triangulasi Data, Sugiyono 2015

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2015: 373), triangulasi sumber adalah proses membandingkan dan memeriksa kembali derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari berbagai waktu dan menggunakan alat yang berbeda dalam konteks penelitian kualitatif. Penerapan metode ini dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan konsistensi informasi yang diberikan oleh responden dalam wawancara, serta untuk mendukung temuan dengan data tambahan seperti foto dokumentasi, publikasi ilmiah, penelitian sebelumnya, dan teori-teori yang relevan terkait dengan tujuan penelitian ini. Triangulasi sumber ini menjadi penting karena dapat meningkatkan validitas hasil penelitian dan memastikan keakuratan interpretasi data yang diperoleh.

E. Lokus Penelitian

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan, penentuan lokus penelitian harus benar-benar dipertimbangkan dan untuk tercapainya tujuan penelitian itu sendiri. Maka penelitian terkait **Implementasi Pengarusutamaan Disabilitas Bagi Pegawai** ini dilakukan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Pemilihan lokus penelitian ini dilakukan atas pertimbangan agar penulis lebih mudah mendapatkan informasi langsung dari informan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokus Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat merupakan salah satu unit kerja peradilan yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebagai bagian dari Peradilan Umum, pengadilan ini memiliki yurisdiksi yang mencakup wilayah administratif Kota Jakarta Pusat. Di Jakarta, terdapat beberapa Pengadilan Negeri lainnya yang beroperasi sebagai pengadilan tingkat pertama di tingkat kota, antara lain Pengadilan Negeri Jakarta Timur, Pengadilan Negeri Jakarta Barat, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, dan Pengadilan Negeri Jakarta Utara. Setiap pengadilan ini memiliki tugas dan kewenangan dalam menangani berbagai perkara pidana, perdata, dan administrasi negara di wilayah yurisdiksinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi yang harus dilakukan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, adapun visi dari organisasi adalah: “Terwujudnya Pengadilan Negeri Jakarta Pusat I A Khusus Yang Agung”.

Dalam mendukung visi tersebut, maka Pengadilan Negeri Jakarta Pusat merumuskan misi sebagai berikut:

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus

Tugas pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yaitu:

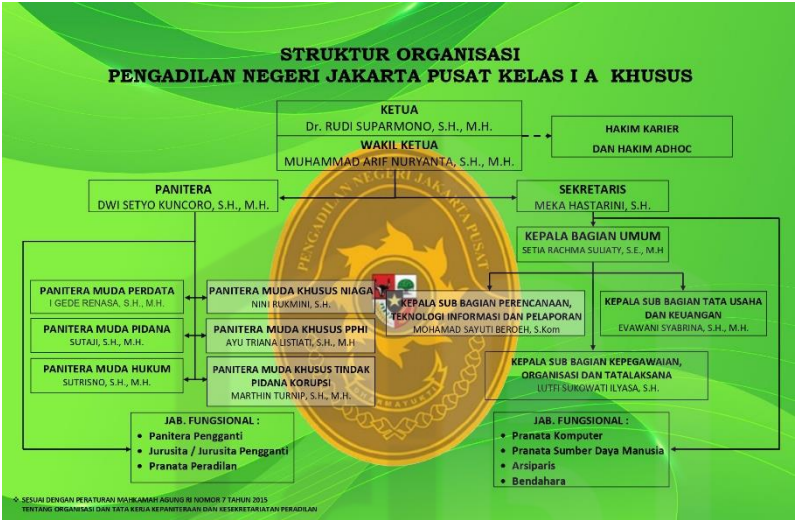
1. Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan (Pasal 24 ayat 1 Undang-Undang Dasar pasca Amandemen).
2. Kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh Mahkamah Agung RI, Badan-badan peradilan lain di bawah Mahkamah Agung (Peradilan Umum, PTUN, Peradilan Militer, Peradilan Agama) serta Mahkamah Konstitusi (Pasal 24 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945).
3. Penyelenggaraan kekuasaan Kehakiman tersebut diserahkan kepada badan-badan peradilan (Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Mahkamah Agung sebagai pengadilan tertinggi dengan tugas pokok untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya).(Pasal 2 ayat (1) jo. Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2)).
4. Peradilan Umum adalah salah satu 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).
5. Pengadilan dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang hukum kepada instansi pemerintah di daerahnya apabila diminta (Pasal 52 UU No.2 Tahun 1986). Selain menjalankan tugas pokok, pengadilan dapat diserahi tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan Undang-Undang.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terdiri dari pimpinan tertinggi yang berperan sebagai Hakim Karier dan Hakim ADHOC Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Pimpinan tertinggi di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengawasi Kepala Bagian dan Panitera yang bertanggung jawab memimpin unit-unit di dalamnya. Setiap unit dilengkapi dengan seorang koordinator dan seorang kepala bagian, serta manajer unit yang dipimpin oleh

subdivisi khusus di setiap unit. Selain itu, setiap bagian operasional di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memiliki staf yang terlatih untuk menjalankan tugas dan fungsi pokok mereka dengan efektif. Struktur organisasi ini mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015, yang menjadi landasan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Susunan organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terdiri dari:

Gambar 5. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

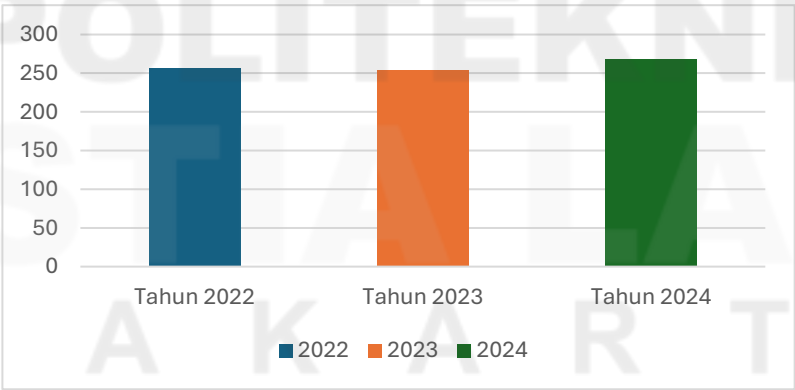


Sumber: Website resmi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

3. Rekapitulasi Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Jumlah keseluruhan pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhitung dari tahun 2022- 2024 pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat meningkat di tahun 2024. Dapat dilihat berdasarkan grafik dibawah ini.

Grafik 2. Rekapitulasi Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

4. Pelaksanaan Wawancara

Wawancara dilaksanakan berdasarkan narasumber atau *key informant* yaitu pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memiliki hubungan atau sesuai dengan judul penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan 3 (tiga) orang pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai narasumber.

No	Inisial	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	S	Tata Usaha (pegawai difabel)	Jum'at, 21 Juni 2024
2	LSI	Kepala Subbag Kepegawaian	Rabu, 03 Juli 2024
3	M	Staff Kepaniteraan Hukum	Kamis, 10 Juli 2024

Pemilihan narasumber diatas berdasarkan kesesuaian kriteria jabatan dengan topik judul skripsi peneliti:

1. S = Tata Usaha (pegawai difabel) yang menjadi fokus utama dari penelitian ini dan informan yang tepat untuk memperoleh informasi terkait implementasi pengarusutamaan disabilitas dari segi pegawai disabilitas
2. LSI = Kepala Subbag Kepegawaian, dipilih menjadi informan karena merupakan kepala subbag yang mengurus terkait perekrutan karyawan, perealisasi sarana prasarana dan lingkungan inklusif dari turunan Mahkamah Agung
3. M = Staff Kepaniteraan Hukum, dipilih karena sebagai bagian yang mengurus pegawai penyandang disabilitas

B. Penyajian Data

Penyajian data dalam skripsi memiliki tujuan untuk menggambarkan secara jelas dan akurat hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan. Penyajian data yang baik memainkan peran penting dalam memberikan kejelasan terhadap pembaca mengenai temuan-temuan utama yang ditemukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan berdasarkan regulasi dari pemerintah pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Maka dari itu terdapat beberapa data untuk memperkuat penelitian tersebut dengan wawancara atau temuan lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data terkait fakta dan informasi yang peneliti temukan di lapangan. Data yang disajikan merupakan hasil reduksi data yang telah dikumpulkan.

1. Regulasi Pemerintah Terkait Penyandang Disabilitas

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 peran perusahaan maupun Instansi Pemerintah harus berhasil menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas. Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia masih hidup dalam kondisi rentan atau terbelakang, karena masih menghadapi pembatasan, hambatan, dan kesulitan dalam memperoleh hak-hak mereka yang seharusnya dijamin. Dengan regulasi tersebut, pemerintah berharap agar perusahaan dan instansi pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas untuk mengembangkan potensi mereka dalam segala aspek kehidupan negara dan masyarakat. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan peluang kerja yang adil dan merata, serta menyediakan akses yang memadai bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik.

Tidak hanya itu, perusahaan dan instansi diharapkan memberikan aksesibilitas dan akomodasi yang layak untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan, dengan berasaskan:

- a. Penghormatan terhadap martabat
- b. Otonomi individu
- c. Tanpa diskriminasi
- d. Partisipasi penuh
- e. Keragaman manusia dan kemanusiaan
- f. Kesamaan kesempatan
- g. Kesetaraan
- h. Aksesibilitas
- i. Kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak

- j. Inklusif
- k. Perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang penting yang harus dijamin, antara lain aksesibilitas yang mencakup hak untuk memanfaatkan fasilitas publik dan mendapatkan akomodasi yang memadai agar dapat berpartisipasi secara maksimal dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Selain itu, mereka juga memiliki hak untuk bebas dari stigma, yang mencakup hak untuk tidak mengalami pelecehan, penghinaan, atau pelabelan negatif terkait dengan kondisi disabilitasnya.

Tabel 3. Ragam Penyandang Disabilitas

Jenis Disabilitas	Pengertian	Gambar
Disabilitas Fisik	Penyandang disabilitas fisik adalah individu yang mengalami gangguan fungsi gerak, seperti amputasi, kelumpuhan, kekakuan, paraplegia, <i>cerebral palsy</i> (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan dwarfisme (orang kecil). Mereka menghadapi tantangan dalam melakukan aktivitas fisik sehari-hari karena kondisi fisik mereka yang berbeda.	
Disabilitas Intelektual	Penyandang disabilitas intelektual adalah individu yang mengalami disfungsi atau keterbatasan baik secara intelektual maupun dalam perilaku adaptif, yang mengurangi kapasitas mereka untuk berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan. Disabilitas intelektual ditandai oleh deteriorasi fungsi konkrit di setiap tahap perkembangan, yang mempengaruhi seluruh aspek kecerdasan individu. Selain memiliki keterbatasan dalam fungsi intelektual, penyandang disabilitas ini juga mengalami keterbatasan dalam kemampuan adaptasi. Hal ini menyebabkan mereka menghadapi kesulitan dalam berbagai	

	aspek kehidupan sehari-hari, termasuk kemampuan komunikasi, perawatan diri, kehidupan di rumah, keterampilan sosial, partisipasi dalam komunitas, kesehatan dan keamanan, prestasi akademik, dan kemampuan untuk bekerja. Dengan demikian, mereka memerlukan dukungan yang khusus dan berkelanjutan untuk memenuhi potensi mereka dan berpartisipasi sepenuhnya dalam masyarakat.	
Disabilitas Mental	Penyandang disabilitas mental merujuk pada gangguan fungsi pikiran, emosi, dan perilaku yang meliputi berbagai kondisi, seperti: a. gangguan psikososial seperti skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; b. disabilitas perkembangan yang mempengaruhi kemampuan interaksi sosial, seperti autisme dan gangguan hiperaktivitas. Individu dengan disabilitas mental membutuhkan perhatian dan dukungan yang khusus dalam hal perawatan kesehatan mental, integrasi sosial, dan pemberdayaan untuk dapat hidup secara mandiri dan bermakna dalam masyarakat.	
Disabilitas Sensorik	Penyandang disabilitas sensorik merujuk pada individu yang mengalami gangguan pada salah satu fungsi dari panca indera, termasuk disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara. Mereka menghadapi tantangan dalam pengalaman sensorik mereka, yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar dan memerlukan pendekatan yang khusus dalam pendidikan, aksesibilitas, dan integrasi dalam kehidupan sehari-hari.	

Sumber: Undang-Undang No 8 Tahun 2016

Hak untuk memperoleh pekerjaan juga sangat penting, yang mencakup hak untuk tidak didiskriminasi dalam proses perekrutan, menerima upah atau gaji yang setara dengan rekan kerja tanpa disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, mendapatkan akomodasi yang sesuai di tempat kerja, tidak dipecat karena alasan disabilitas, dan mendapatkan penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat. Selain itu, mereka memiliki hak untuk mengembangkan karir mereka dan mendapatkan semua hak normatif yang melekat pada pekerjaan mereka.

Pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir bagi penyandang disabilitas dilakukan secara adil tanpa diskriminasi. Dalam praktik rekrutmen dan penempatan pegawai penyandang disabilitas, pemberi kerja dapat menggunakan ujian penempatan untuk menilai minat, bakat, dan kemampuan penyandang disabilitas. Mereka juga harus memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi awal di tempat kerja untuk menentukan kebutuhan mereka, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang jika diperlukan.

Selain itu, pemberi kerja harus menyediakan tempat kerja yang fleksibel yang dapat disesuaikan dengan berbagai jenis disabilitas tanpa mengurangi produktivitas kerja. Ini termasuk memberikan waktu istirahat yang memadai, menyusun jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja yang diperlukan, serta memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan jika diperlukan oleh karyawan penyandang disabilitas. Pemberi kerja juga wajib menyediakan akomodasi yang sesuai dan fasilitas yang mudah diakses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

Dengan adanya regulasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang dikeluarkan pemerintah, instansi pemerintah, instansi daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari total pegawai atau pekerja yang mereka miliki. Sementara itu, perusahaan swasta diharuskan untuk mempekerjakan minimal 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pegawai atau pekerja yang mereka miliki.

2. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai instansi pemerintahan dibawah naungan Mahkamah Agung sudah pasti harus mengindahkan regulasi pemerintah untuk menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas setidaknya 2% dari jumlah pegawai.

Tabel 4. Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung

No	Informasi/Data	Tahun	Jumlah
1	Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung RI	2021	69
2	Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung RI	2022	68
3	Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung RI	2023	83
4	Jumlah PNS penyandang disabilitas di Mahkamah Agung RI	2024	83

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terhitung dari tahun 2021-2024 Mahkamah Agung berhasil menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas lewat jalur CPNS. Selain persyaratan umum, CPNS disabilitas juga harus memenuhi persyaratan khusus yang ditetapkan pemerintah tergantung pada jenis disabilitas yang dimiliki oleh calon CPNS, seperti memiliki sertifikat disabilitas atau surat keterangan yang menunjukkan jenis dan tingkat disabilitas yang dimilikinya, dan memiliki kemampuan fungsional yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan yang dilamar.

Per September 2023, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menyempurnakan kebijakan regulasi dari pemerintah terkait penyandang disabilitas dengan mempekerjakan pegawai honorer penyandang disabilitas. Pegawai tersebut diambil dari komunitas penyandang disabilitas yang telah terverifikasi dari Sekretariat Daerah dan diambil langsung oleh Mahkamah Agung RI.

Komunitas tersebut dibina pemerintah agar bisa mengikuti program-program menarik. Para penyandang disabilitas dihimbau oleh pemerintah agar mereka bergabung dengan komunitas supaya pemerintah lebih mudah dalam melakukan pembinaan. Dengan adanya pembinaan terkait program-program untuk penyandang disabilitas, diharapkan penyandang disabilitas bisa mendapatkan keahlian khusus sehingga diharapkan bisa menjadi sumber mata pencaharian.

“Saya bekerja disini sudah 8 bulan dari bulan September 2023. Sebelumnya saya belum pernah bekerja, sekolah juga hanya tamatan SMK. Tetapi saya ikut dalam komunitas penyandang disabilitas, disanalah baru saya dapat pelatihan penggunaan komputer bareng sama teman-teman disabilitas lainnya. Lalu saya ditarik untuk bekerja di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Saya ditempatkan di Tata Usaha dan tupoksi saya itu Input surat masuk dan keluar sama surat pertanggungjawaban.” – S (pegawai penyandang disabilitas di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat)

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sendiri mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas secara inisiatif atau tidak dengan tes CPNS, dikarenakan wewenang penyelenggaraan dan penempatan pegawai CPNS dilakukan oleh Mahkamah Agung RI. Selebihnya, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat merekrut Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan dibantu oleh Sentra Advokasi Perempuan, Difabel dan Anak (SAPDA).

“Untuk kebijakan pegawai disabilitas kami menggunakan regulasi pemerintah, sekarang kan regulasinya untuk CPNS dan lain-lainnya, sekarang kan ada porsi khusus disabilitas, kami pun sampai saat ini karena penyelenggaraan seleksi untuk PNS nya diluar kendali kami,

kan dilakukan oleh Mahkamah Agung dan Juga BKN kan. Nah kami sifatnya menunggu, kalau memang dari mereka ada PNS yang sifatnya nanti diberikan dari pusat ini ada pegawai disabilitasnya ya kami terima. Tapi kan dalam kendali kita adalah pegawai tidak tetap atau istilanya PPNNP (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) jadi mereka dikontrak satu tahun nah itu yang bisa kami kendalikan. Jadi kami berkoordinasi dengan SAPDA (Sentra Advokasi Perempuan, Difabel dan Anak) kita buat pengumuman ada atau tidaknya dari teman-teman SAPDA yang mendaftar sebagai PPNNP di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dari sekian banyak pendaftar akhirnya ada 1 (satu) yang kami rekrut.” – LSI (kasubbag kepegawaian)

Sementara itu, staf kepaniteraan hukum memberikan penjelasan mendetail mengenai regulasi yang diterapkan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terkait perekrutan pegawai penyandang disabilitas. Mereka menjelaskan bahwa regulasi ini mencakup berbagai aspek mulai dari proses seleksi, kriteria penerimaan, hingga program pelatihan dan dukungan yang diberikan kepada pegawai penyandang disabilitas setelah mereka bergabung. Staf kepaniteraan hukum juga menekankan pentingnya penerapan regulasi ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua pegawai, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus.

“Kalau untuk regulasi dari Pengadilan itu kami hanya mengikuti regulasi PNS, kan sudah diumumkan ada kuota disabilitas. Cuma kan tidak ada yang dikirim disini, tapi mungkin di SAKER lain ada. Cuma karna kami tidak bisa menunggu akhirnya kami buka 1(satu) lowongan tapi sifatnya non PNS, karena PNS kan bukan kewenangan kami, kewenangan kami hanya PPNNP.”- H (staff kepaniteraan hukum)

Dengan adanya regulasi ini, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak dapat sembarangan dalam mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas. Proses perekrutan dilakukan dengan sangat hati-hati, di mana mereka terlebih dahulu mengevaluasi jenis keterbatasan yang dimiliki oleh calon pegawai. Hal ini penting karena tidak semua tugas dan fungsi pekerjaan (tupoksi) dapat diberikan sembarangan kepada penyandang disabilitas tanpa

mempertimbangkan kondisi dan kemampuan mereka. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memastikan bahwa setiap pegawai penyandang disabilitas diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan nyaman.

“Artinya mereka kan memang memiliki keterbatasan ya, keterbatasannya itu selain fisik juga kadang-kadang terkait dengan kompetensi juga. Karena mereka ini memang sudah memiliki keterbatasan dari awal. Jadi misalkan, ketika kompetensinya ini dituntut untuk lebih cekatan, nah temen-temen disabilitas kan punya keterbatasan disana. Artinya kan memang ada kekurangan yang harus kita sesuaikan, jadi kita pun memberikan beberapa porsi ya kita harus sesuaikan dengan posisinya. Artinya kita tidak bisa menyamakan tupoksinya dengan yang lain. Sebagai contoh disabilitas yang ada disini, dia kan memiliki keterbatasan di tangan, jadi ketika untuk mengetik jarinya itu juga terbatas. Kemudian untuk berbicara pun juga kurang lancar, dan untuk berjalan juga ada kendala. Artinya kita berikan porsi pekerjaan yang sesuai, dengan untuk menginput surat, karena kami tidak bisa memberikan pekerjaan yang sifatnya pelayanan terhadap masyarakat. Karena untuk pelayanan langsung kepada masyarakat kami terikat dengan standar yang terkunci dengan waktu. Maka kami tempatkan di back office, untuk pekerjaan yang sifatnya bertemu dengan pihak kami menyesuaikan.” – LSI

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menghadapi tantangan dalam menambah pegawai penyandang disabilitas karena keterbatasan yang ditetapkan oleh kebijakan anggaran. Meskipun komitmen terhadap inklusi dan keberagaman sangat kuat, realitas anggaran yang terbatas membatasi kemampuan instansi untuk memperluas perekrutan pegawai penyandang disabilitas sesuai dengan keinginan. Kebijakan anggaran yang berlaku mengharuskan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk mengalokasikan sumber daya dengan bijak dan efisien. Dalam konteks ini, setiap penambahan pegawai baru harus melalui proses evaluasi yang ketat untuk memastikan bahwa keputusan tersebut sejalan dengan ketersediaan anggaran yang ada. Proses ini mencakup pertimbangan terhadap biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, dan penyesuaian fasilitas untuk memenuhi kebutuhan khusus pegawai penyandang disabilitas.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga berkomitmen untuk terus berkoordinasi dengan Mahkamah Agung RI dan instansi terkait lainnya untuk mencari solusi dan peluang baru yang dapat mendukung penambahan pegawai penyandang disabilitas. Mereka berharap bahwa dengan dialog dan kolaborasi yang terus-menerus, akan ada kebijakan dan alokasi anggaran yang lebih fleksibel di masa depan, memungkinkan peningkatan jumlah pegawai penyandang disabilitas di lingkungan kerja mereka.

“kita sendiri pun juga terikat dengan regulasi bahwa untuk PPNNP ini tidak boleh bertambah, harus tetap. Ini harus sesuai kebijakan anggaran, jadi kalau memang nanti ke depan kita dapat kebijakan anggaran yang lebih lebar kita pun juga memiliki peluang untuk menambah. Artinya ini sangat sangat relatif sekali.” - LSI

Dalam menghadapi keterbatasan anggaran ini, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tetap teguh dalam upaya mereka untuk menjunjung tinggi nilai-nilai inklusi dan kesetaraan. Mereka memahami bahwa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen jangka panjang. Dengan berbagai langkah proaktif dan inovatif, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berusaha untuk mengatasi tantangan anggaran dan tetap berkomitmen untuk memberikan peluang yang setara bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

“Pegawai disabilitas disini tidak bisa diangkat menjadi PNS, karena disini untuk bisa dikatakan PNS bagaimana pun juga prosesnya sama harus ikut seleksi PNS tersendiri menggunakan kuota disabilitas. Jadi ketika kontrak mereka habis, kita lakukan evaluasi dan itu bisa diperpanjang. Tapi kalau kinerjanya tidak memenuhi kita terpaksa tidak memperpanjang kontraknya, kita lakukan seleksi lagi” - H

3. Sarana dan Prasarana Penyandang Disabilitas

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjadi instansi yang paling informatif dan sangat concern terhadap disabilitas, selalu mendapatkan nilai indeks kepuasan masyarakat yang meningkat setiap tahunnya. Dan menjadi salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Mahkamah Agung RI yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan kata lain,

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga sudah berhasil mengikuti regulasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, satu langkah lebih unggul dari Pengadilan Negeri di Wilayah DKI Jakarta lainnya.

Tabel 5. Jumlah Pegawai Pengadilan Tahun 2022-2024

No	Informasi/Data	Tahun	Jumlah
1	Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat	2022	257
2	Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat	2023	254
3	Jumlah Pegawai di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat	2024	268

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Pada 7 Februari 2024, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menerima penghargaan dari Kemeterian Sosial RI atas pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Penghargaan tersebut diserahkan langsung oleh Menteri Sosial RI kepada Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Hal ini disampaikan oleh Menteri Sosial RI:

“Terkait penerimaan pegawai disabilitas itu agar mereka bisa berkarya ditempat tersebut, saya tau ini tidak mudah tapi kita tahu bahwa setiap manusia tidak ada yang sempurna, dengan kita menerima kekurangan mereka, maka kita menjadi orang yang lebih bijaksana. Karena itu saya berterima kasih kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atas kesempatan dan peluang bagi teman-teman disabilitas untuk berkarya” – TRH, Menteri Sosial RI, 7 Februari 2024 –

Gambar 6. Penghargaan dari Kementerian Sosial



Sumber: Instagram Resmi Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Sebelum mempekerjakan penyandang disabilitas, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah memiliki dan memberikan aksesibilitas atau sarana prasarana yang memadai untuk penyandang disabilitas terutama tamu pengadilan untuk menyempurnakan pelayanan peradilan kepada seluruh lapisan masyarakat. Sarana Prasarana penyandang disabilitas pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat disesuaikan dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum, Nomor: 1692/DJU/SK/PS.00/2020, Tentang Pedoman Pelaksanaan Layanan bagi Penyandang Disabilitas di Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menyediakan berbagai fasilitas untuk meningkatkan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, seperti jalur pemandu untuk penyandang tunanetra, toilet khusus disabilitas, lift dengan tombol yang mudah diakses, ruangan sidang yang dilengkapi dengan jalur akses bagi disabilitas, dan tempat duduk prioritas. Selain itu, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga akan menerbitkan kartu khusus bagi penyandang disabilitas yang mengajukan permohonan, yang memberikan prioritas dalam pendaftaran sidang.

"M (27), seorang penyandang disabilitas yang telah mencoba layanan ini, mengatakan bahwa pelayanannya bagus. Aksesnya juga sudah cukup memuaskan dari segi tingkat pegawai, jalannya, dan infrastrukturnya yang sudah bagus. Dia berharap layanan ini dapat dilanjutkan seperti ini, dengan harapan tambahan informasi dalam bahasa Braille akan membuatnya lebih baik. Layanan ini sangat membantu dalam prosesnya mengurus perbaikan akte lahir anaknya."

Tidak hanya bagi tamu pengadilan, sarana prasarana yang ada di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga dirancang untuk mempermudah mobilitas pegawai disabilitas mereka. Namun, mengingat beberapa keterbatasan yang dialami oleh pegawai penyandang disabilitas di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, seperti kesulitan mengetik karena masalah pada tangan dan kendala pada kaki, alhasil mereka hanya

mengandalkan penggunaan fasilitas lift untuk memudahkan aksesibilitas mereka di dalam gedung pengadilan.

“Untuk sarana prasarana Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah sangat membantu para penyandang disabilitas seperti tamu dan pegawai. Kan sudah ada guiding block dari depan sampai di dalam Pengadilan, terus juga sudah ada toilet khusus disabilitas, tapi saya gak pernah make karna saya masih bisa menggunakan toilet yang biasa. Yang memakai paling disabilitas yang harus menggunakan kursi roda. Terus liftnya juga saya bisa memakainya” – S (pegawai penyandang disabilitas Pengadilan Negeri Jakarta Pusat)

Gambar 7. Sarana dan Prasarana Penyandang Disabilitas



Di tengah semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya inklusi dan kesetaraan, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang ramah bagi semua orang, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Dengan visi untuk menjadi pelopor dalam menyediakan layanan yang inklusif, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa terkecuali, dapat mengakses dan memanfaatkan fasilitas yang disediakan. Kepala Subbagian Kepegawaian Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga mengungkapkan bahwa instansi mereka telah berupaya maksimal dalam menerapkan regulasi pemerintah terkait penyandang disabilitas. Sejak dikeluarkannya regulasi ini, Pengadilan Negeri Jakarta

Pusat telah merancang sarana prasarana yang tidak hanya sesuai dengan standar tetapi juga ramah terhadap kebutuhan disabilitas.

“Iya, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah sangat inklusif terkait sarana dan prasarananya. Bahkan kami sudah punya ruang sidang inklusif yang dirancang untuk ramah terhadap kaum rentan atau disabilitas. Pelayanan kita pun juga pelayanan inklusif, kita memiliki loket khusus untuk kaum rentan, mulai dari tempat duduknya, toilet khususnya, sarana prasarana pendukungnya, itu sudah kami rancang untuk ramah terhadap disabilitas. Artinya ketika untuk pengguna layanan saja kami sudah ramah, insyaAllah untuk internal pun sudah sangat ramah juga.” – LSI (kasubbag kepegawaian Pengadilan Negeri Jakarta Pusat).

“Kami ini sifatnya SATKER, artinya diatas kami masih ada pengadilan tinggi, diatas kami lagi ada direktorat jenderal badan peradilan umum, diatas lagi ada Mahkamah Agung. Yang bisa kami lakukan, ketika ada pertemuan terkait pembahasan ini ya kami hanya bisa memberikan usul dan saran, tapi kan harus dimaklumi juga bahwa posisi kami ini ada di satker dan bukan pembuat kebijakan. Tapi kita memberikan masukan dan saran untuk peningkatan layanan terhadap kaum rentan.” – H

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terus berkomitmen dan akan selalu mengikuti setiap regulasi yang telah diberikan oleh pemerintah terkait penyediaan sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas. Dengan tujuan untuk memastikan aksesibilitas dan inklusi, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak hanya mematuhi standar yang telah ditetapkan tetapi juga berusaha untuk melebihi ekspektasi dalam menyediakan lingkungan yang ramah bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas. Implementasi regulasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari infrastruktur fisik yang memadai hingga kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan pegawai serta pengunjung penyandang disabilitas. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkomitmen untuk terus melakukan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam rangka menciptakan lingkungan yang benar-benar inklusif dan setara.

“Untuk kebijakan sarana prasarana kami dari Mahkamah Agung kemudian dibawah Mahkamah Agung itu kan ada Direktoratmya eselon 1 (satu) nya, ada Direktorat Badan Peradilan Umum yang banyak melakukan regulasi terkait ketentuan pengadilan yang ramah

disabilitas. Kami memakai dasar kebijakan seperti SK Dirjen, ada beberapa pedoman-pedoman yang sudah beberapa kali dikeluarkan dan diubah. Dan bahkan sekarang sedang disusun PERMA untuk penanganan terhadap pelaku atau permohonan disabilitas.” – H

Semua gedung dan fasilitas Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dilengkapi dengan ramp yang memenuhi standar, lift yang dapat diakses oleh kursi roda, serta pintu otomatis. Jalur pejalan kaki di sekitar area juga dirancang untuk memudahkan mobilitas penyandang disabilitas. Selain itu, tersedia toilet dan ruang ganti yang ramah disabilitas di setiap lantai gedung. Fasilitas ini didesain dengan ruang yang cukup luas, dilengkapi dengan pegangan tangan, dan perlengkapan yang mudah dijangkau, semuanya bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kenyamanan bagi semua pengunjung Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, termasuk penyandang disabilitas. *“Untuk sarana prasarana seperti toilet disabilitas dan lain lain itu sudah termasuk standar bangunan, karena memang kita tidak hanya merujuk pada regulasinya Pengadilan, regulasi dari Dinas Tata Ruang sendiri kan sudah merekomendasikan itu.” – H*

Gambar 8. Toilet Disabilitas



“Kalau untuk rencana peningkatan aksesibilitas untuk kaum rentan itu kami sifatnya relatif ya. Kalau ada perubahan regulasi dalam rangka kami harus memberikan layanan lebih, sarana prasarana ya kami harus mengikuti. Perubahan regulasi bisa dari Mahkamah Agung, bisa dari PUPR (Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang) bisa dari Direktorat Jenderalya, atau mungkin ada regulasi khusus yang mengatur itu kita harus ikuti, karena kami sifatnya juga bagian

dari pemerintah sehingga kami harus merespon regulasi-regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah.” - LSI

Dalam upaya untuk mewujudkan inklusi dan kesetaraan, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menerapkan serangkaian regulasi yang memastikan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai bagi penyandang disabilitas atau kaum rentan. Regulasi ini dirancang dengan seksama untuk memenuhi kebutuhan dan hak semua individu, sehingga setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, dapat menikmati akses penuh terhadap fasilitas dan layanan yang telah disediakan. Dengan komitmen ini, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berupaya tidak hanya untuk memenuhi standar inklusi yang diperlukan, tetapi juga sebagai contoh terbaik dalam membangun lingkungan yang inklusif. *“Kami memiliki banyak pedoman, pedoman penanganan disabilitas, pedoman sarana prasarana untuk disabilitas, bahkan ada PERMA khusus terkait dengan disabilitas.” - LSI*

“Kadang-kadang regulasi kan langsung turun begitu saja. Nah kalau terkait sarana dan prasarana, kami biasanya menunggu 1(satu) tahun untuk mengimplementasikannya, karena kita harus pengusulan anggaran terlebih dahulu. Jadi ketika ada regulasi terkait disabilitas dan kaum rentan yang sifatnya harus ada sarana ini harus ada sarana itu yang kami belum ada, ya paling tidak kami membutuhkan waktu 1 (satu) tahun untuk mengusulkan dulu. Karena anggaran kami sifatnya given, jadi kami harus pengusulan anggaran dulu, setelah anggaran turun baru kita bisa mengimplementasikan.” – H (staff kepaniteraan hukum)

Komitmen Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhadap inklusi dan aksesibilitas tidak hanya tercermin dalam fasilitas fisik yang disediakan, tetapi juga dalam setiap aspek pelayanan yang diberikan. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat meyakini bahwa dengan menciptakan lingkungan yang ramah terhadap disabilitas, mereka dapat mewujudkan masyarakat yang lebih inklusif, setara, dan berkeadilan. Melalui upaya ini, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berharap dapat menjadi teladan bagi instansi lain dalam memberikan pelayanan terbaik

dan kesempatan yang setara bagi semua kalangan, termasuk penyandang disabilitas.

4. Lingkungan Kerja Ramah Disabilitas

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berupaya keras untuk menjadikan instansinya sebagai contoh teladan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif bagi kaum rentan atau penyandang disabilitas. Mereka berkomitmen untuk menyediakan fasilitas yang memadai dan memastikan bahwa setiap pegawai, terlepas dari kondisi fisik atau mentalnya, dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Upaya ini mencakup penerapan berbagai kebijakan yang mendukung inklusi, penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai, serta pelatihan dan dukungan bagi semua pegawai untuk menciptakan budaya kerja yang menghargai dan menghormati keberagaman. Dengan langkah-langkah ini, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berharap dapat menginspirasi instansi lain untuk mengikuti jejak mereka dalam menciptakan tempat kerja yang benar-benar ramah disabilitas.

“Jadi setiap organisasi pasti akan membentuk sebuah budaya kerja. Budaya kerja itu terbentuk dari banyak faktor., salah satunya tupoksinya apa. Di pengadilan ini kan tupoksinya adalah penyelesaian berkurang, sehingga yang ada disini adalah orang-orang yang memang punya masalah, karena punya masalah, mereka minta diselesaikan di pengadilan melalui putusan. Artinya, ritme orang yang datang disini adalah orang yang mungkin sudah tingkat stressnya sangat tinggi. Artinya ketika tingkat stress dari pengguna layanan pengadilan ini tinggi, otomatis akan membentuk budaya kerja yang serba deadline. Ketika serba deadline dan budaya kerja kita harus cepat, gak bisa kita nyantai nyantai disini. Makanya kita memiliki beberapa standar layanan sesuai SOP itu sangat cepat sekali, mengikat. Bahkan beberapa produk kita ini harus selesai dalam same day, kita semua itu diikat dalam regulasi peraturan perundang-undangan. Dengan aturan main kita sudah terikat dengan ini jadi budaya disini, serba cepat, serba deadline. Itu yang membuat kami menyesuaikan tupoksi pegawai disabilitas, agar mereka dapat bekerja dengan nyaman.” - LSI

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkomitmen untuk memastikan bahwa pegawai penyandang disabilitas merasa betah bekerja dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan langkah-langkah konkret dan berkelanjutan,

instansi ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, yang memungkinkan setiap pegawai, termasuk mereka dengan disabilitas, untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat juga memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan mental dan emosional pegawai penyandang disabilitas. Layanan konseling tersedia untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Melalui sesi-sesi konseling ini, pegawai dapat memperoleh dukungan emosional dan bimbingan profesional, yang sangat penting untuk menjaga kesejahteraan mereka. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara aktif mendorong pemberian penghargaan dan pengakuan bagi pegawai penyandang disabilitas yang menunjukkan kinerja luar biasa. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga memperkuat rasa dihargai dan diakui di tempat kerja.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menunjukkan dedikasi mereka untuk memastikan bahwa pegawai penyandang disabilitas merasa betah dan puas bekerja di lingkungan yang mendukung. Mereka percaya bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mereka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas dan kontribusi pegawai penyandang disabilitas, yang pada akhirnya membawa manfaat besar bagi organisasi secara keseluruhan.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Pada tahap ini dilakukan pemecahan masalah untuk Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terkait pengarusutamaan disabilitas:

Hambatan		
Indikator	Temuan	Strategi
Perekrutan dan penempatan pegawai	Ditemukan permasalahan dalam perekrutan dan penempatan pegawai di	Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebaiknya berkoordinasi dengan

	Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, khususnya terkait kurangnya PNS penyandang disabilitas yang terbagi di Pengadilan Negeri se DKI Jakarta. Hal ini menyebabkan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat hanya dapat mempekerjakan penyandang disabilitas dengan status PPNP, sementara PNS disabilitas lebih banyak terkonsentrasi di Mahkamah Agung. Dengan demikian, terdapat tantangan untuk mengoptimalkan penempatan dan inklusi penyandang disabilitas di seluruh lingkungan peradilan di Jakarta.	Mahkamah Agung terkait penambahan dan pengadaan pegawai disabilitas, terutama PNS disabilitas di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dengan kata lain, penambahan tersebut bisa membuat pegawai disabilitas di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memiliki teman sesama difabel, sehingga memperkuat solidaritas dan dukungan antar sesama dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan inklusi serta mempromosikan lingkungan kerja yang lebih beragam dan mendukung bagi semua pegawai, termasuk yang memiliki tantangan khusus seperti disabilitas.
Sarana dan Prasarana	Sarana prasarana di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah	Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebaiknya melakukan penyingkatan

	sangat mengikuti pedoman yang ada, bahkan sudah menunjukkan inklusivitas yang baik terhadap penyandang disabilitas. Namun, jika ada regulasi baru terkait sarana dan prasarana, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat harus menunggu setidaknya 1 (satu) tahun untuk melakukan pengimplementasian, karena proses ini membutuhkan diskusi mendalam dan penganggaran yang harus dipersiapkan terlebih dahulu.	waktu dalam penganggaran semisal pemerintah mengadakan kembali regulasi terkait sarana dan prasarana. Dengan berkoordinasi bersama Mahkamah Agung RI, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat diharapkan mampu mempercepat proses penganggaran dan implementasi perubahan yang diperlukan. Hal ini akan membantu pengadilan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional sehari-hari, termasuk memastikan ketersediaan fasilitas yang ramah terhadap penyandang disabilitas dan meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
--	--	--

Lingkungan Kerja Ramah Disabilitas	Lingkungan Kerja di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah sangat menunjukkan bahwa mereka sangat ramah dengan disabilitas. Tidak hanya dengan tamu, bahkan dengan pegawai penyandang disabilitas mereka, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menunjukkan komitmennya. Selain tersedianya layanan konseling, pendekatan ini mencakup juga penyediaan aksesibilitas yang memadai, seperti fasilitas toilet dan lift yang ramah disabilitas, serta ruang sidang yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif tetapi juga aktif dalam memastikan bahwa	Pengadilan Negeri Jakarta Pusat perlu tetap mempertahankan lingkungan kerja yang ramah terhadap disabilitas ini agar pegawai penyandang disabilitas merasa terus memiliki kepuasan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka. Perlunya pengembangan terus- menerus dalam kebijakan inklusi dan kesetaraan, serta pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman atas kebutuhan khusus ini di kalangan seluruh staf Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dengan menjaga komitmen ini, pengadilan dapat terus menjadi contoh dalam menciptakan lingkungan yang inklusif bagi seluruh anggotanya.
---------------------------------------	--	---

	kebutuhan semua pegawai, termasuk yang memiliki disabilitas, terpenuhi dengan baik.	
--	---	--



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