

## **Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

**Alya Sani Pratiwi<sup>1</sup>, Sonhaji<sup>2</sup>, Suhartoyo<sup>3</sup>, Endah Pujiastuti<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

<sup>4</sup>Fakultas Hukum Universitas Semarang, Semarang, Indonesia  
alyasani06@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya khususnya di Kota Semarang. Penyandang disabilitas memiliki hak dan kesempatan yang sama sebagaimana warga negara Indonesia lainnya untuk mendapatkan pekerjaan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 menentukan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, apabila tidak dilakukan maka dapat dikenai sanksi. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris. Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Penarikan simpulan menggunakan metode deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hingga saat ini belum ada perusahaan yang diberikan sanksi karena tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Terdapat 2 kategori faktor yang mempengaruhi tidak diberikannya sanksi tersebut, yaitu faktor yuridis dan faktor nonyuridis. Faktor yuridis adalah lemahnya pengaturan sanksi di tingkat pusat maupun daerah. Adapun faktor nonyuridis meliputi pengawasan ketenagakerjaan yang belum maksimal, pelaporan data tenaga kerja penyandang disabilitas belum terintegrasi, dan belum terbentuknya Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

**Kata kunci:** Disabilitas; Pekerjaan; Perusahaan; Sanksi

### **Abstract**

*This study examines the implementation of imposing sanctions on companies that do not employ workers with disabilities and the factors that influence its implementation, especially in the city of Semarang. Persons with disabilities have the same rights and opportunities as other Indonesian citizens to get a job. Law of the Republic of Indonesia Number 8 of 2016 stipulates that private companies are required to employ workers with disabilities, if they do not do so they can be subject to sanctions. The approach method used is approachempirical juridical. Research specifications areanalytical descriptive. The data collection method was carried out by interviewing and literature study. The analytical method used is analytical methodqualitative. Drawing conclusions using the deductive method. The results of the study show that until now no company has been sanctioned for not employing workers with disabilities. There are 2 categories of factors that influence the non-juridical factors, namely juridical factors and non-juridical factors. The juridical factor is the weak regulation of sanctions at the central and regional levels. The non-juridical factors include labor inspection that has not been maximized, data reporting on workers with disabilities has not been integrated, and the Committee for the Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities has not been formed.*

**Keywords:** Company; Disability; Employment; Sanctions

## 1. PENDAHULUAN

Setiap manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial yang memiliki kebutuhan dan keinginan beragam. Salah satu upaya untuk mewujudkan kebutuhan dan keinginannya tersebut adalah dengan bekerja.<sup>1</sup> Bekerja merupakan salah satu kegiatan manusia yang bertujuan untuk mempertahankan hidupnya dan mendapatkan penghidupan yang layak.<sup>2</sup> Setiap manusia sebagai warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menentukan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sejalan dengan klausul tersebut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 mengatur bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.<sup>3</sup> Hal ini bermakna bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pekerjaan termasuk di dalamnya tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemberian kesempatan yang sama terhadap penyandang disabilitas sekaligus dapat memberikan kesempatan bagi mereka dalam menjalankan fungsi sosialnya.<sup>4</sup> Namun pekerja/buruh tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja tapi juga membutuhkan perlindungan agar dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya.<sup>5</sup> Perlindungan ini untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi.<sup>6</sup>

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.<sup>7</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 5 huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas para penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini, Pemerintah sebagai penguasa memegang peran penting dan memiliki andil besar dalam

---

<sup>1</sup> Rahmat Gunawijaya, “Kebutuhan Manusia dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis dan Ekonomi Islam,” *Al Masalah - Jurnal Ilmu Syariah* 13, no. 1 (2017): 131–50, <https://doi.org/https://doi.org/10.24260/almaslahah.v13i1.921>.

<sup>2</sup> Devrayno dan Yanatar, “Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas,” *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 7, no. 2 (2022): 138–55, <https://doi.org/https://doi.org/10.20231/jihb.v7i2.228>.

<sup>3</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” Pub. L. No. 39 (2003).

<sup>4</sup> Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia,” *Masalah- Masalah Hukum* 43, no. 4 (2014).

<sup>5</sup> Sonhaji, “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh di PT Pelindo III Semarang,” *Administrative Law & Government Journal* 4, no. 2 (2021).

<sup>6</sup> Sonhaji.

<sup>7</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas,” Pub. L. No. 69 (2016).

mengatur serta mencanangkan program-program pendukung agar tercapai kehidupan masyarakat yang sejahtera dan terpenuhinya lapangan kerja.<sup>8</sup>

Ketentuan tentang hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas terdapat pula pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 4 ayat (1) huruf g mengatur tentang pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas diantaranya adalah pemenuhan hak di bidang ketenagakerjaan.<sup>9</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas kemudian ditindaklanjuti oleh Gubernur Jawa Tengah melalui Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 sebagai peraturan pelaksanaannya.<sup>10</sup> Pengaturan tentang hak untuk memperoleh pekerjaan dijumpai pula dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas.<sup>11</sup>

Peraturan-peraturan dari tingkat pusat sampai dengan daerah tersebut jelas menyatakan bahwa terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun jika melihat kenyataan di lapangan, serapan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan-perusahaan belum banyak. Ida Fauziah mengutarakan bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 16,5 juta orang, sebanyak 7,6 juta laki-laki dan 8,9 juta perempuan.<sup>12</sup> Per tahun 2021, tercatat 1.271 penyandang disabilitas bekerja di 72 BUMN dan 4554 penyandang disabilitas bekerja di sektor swasta yang tersebar di 588 perusahaan, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja ini masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia. Hasil penelitian Suhartoyo menegaskan bahwa perlindungan pekerja/buruh penyandang disabilitas dalam tataran kebijakan dan regulasi sudah cukup memadai namun dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik khususnya berkaitan dengan kewajiban mempekerjakan satu orang pekerja/buruh penyandang disabilitas pada perusahaan yang mempekerjakan 100 orang.<sup>13</sup> Fakta tersebut menegaskan bahwa masih ada perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak dilaksanakan tentunya ada sanksi yang dapat diterapkan. Sanksi di

---

<sup>8</sup> Suhartoyo, "Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri," *Administrative Law & Government Journal* 2, no. 3 (2019).

<sup>9</sup> Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, "Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas," Lembaran Daerah 11 (2014).

<sup>10</sup> Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, "Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Penyandang Disabilitas" (2017).

<sup>11</sup> Sekretariat Daerah Kota Semarang, *Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas* (Semarang, 2021).

<sup>12</sup> Ida Fauziah dalam Iham Tirta dan Febriyan A., "Jumlah Disabilitas yang Bekerja di Perusahaan Masih Sedikit," *Republica Online*, 2022.

<sup>13</sup> Suhartoyo, "Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri."

bidang ketenagakerjaan terdapat 2 jenis, yaitu sanksi pidana dan sanksi administratif. Sanksi pidana merupakan sanksi penderitaan atau nestapa yang diterima oleh seseorang yang melakukan perbuatan terlarang menurut hukum pidana.<sup>14</sup> Sanksi administratif merupakan sanksi yang diberikan ketika melakukan pelanggaran administrasi atau peraturan perundang-undangan yang sifatnya administratif.<sup>15</sup>

Apabila ditelusur, terdapat beberapa penelitian tentang penyandang disabilitas diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sodikin yang menganalisis sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak hukum penyandang disabilitas, baik secara vertikal maupun horisontal. Tujuannya adalah memetakan sumber disharmoni dalam perlindungan hak-hak hukum penyandang disabilitas yang menyebabkan terjadinya diskriminasi.<sup>16</sup> Penelitian terkait penyandang disabilitas juga dilakukan oleh Tambunan dkk dengan fokus penelitian mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan faktor-faktor menjadi penghambat dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.<sup>17</sup> Selanjutnya penelitian oleh Raditia yang mengkaji tentang pengaturan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta untuk mengetahui bentuk perlakuan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja pada Yayasan di Bali.<sup>18</sup>

Tiga penelitian tersebut tidak meneliti pelaksanaan pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Jadi penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan ketiga penelitian tersebut. Tiga penelitian sebelumnya meneliti tentang perlindungan hukum serta hak-hak penyandang disabilitas, dan tidak meneliti tentang pelaksanaan pemberian sanksi. Penelitian ini bertujuan mengkaji memberikan lebih mendalam terkait dengan pengaturan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas khususnya dalam hal penerapan sanksi.

## 2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris yaitu penelitian hukum yang memandang ilmu hukum bukan sebagai *law as what*

---

<sup>14</sup> Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

<sup>15</sup> "Kamus Hukum Online," PT Zhamrawut Corps Indonesia, 2016.

<sup>16</sup> Ali Sodikin, "Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Legislasi Indonesia* 18, no. 1 (31 Maret 2021): 31, <https://doi.org/10.54629/jli.v18i1.707>.

<sup>17</sup> I Wayan Tika Tambunan, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (September 26, 2020): 116–21, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.

<sup>18</sup> Tjokorda Gde Agung Smara Raditia dan Dewa Gede Pradnya Yustiawan, "Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Bekerja pada Yayasan di Bali," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, no. 12 (21 November 2020): 1845, <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i12.p02>.

*it is in the books* tetapi melihat ilmu hukum itu sebagai realitas sosial.<sup>19</sup> Spesifikasi penelitian pada penulisan hukum ini adalah penelitian *deskriptif analitis*. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, penelitian yang deskriptif adalah penelitian yang sifatnya memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan.<sup>20</sup> Jenis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data kualitatif. Data tersebut dilihat dari sumber perolehannya dipilah dalam dua kategori yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, dapat melalui studi pustaka, studi dokumen, maupun hasil penelitian pihak lain. Data yang sudah dikumpulkan baik itu data primer dan data sekunder dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif adalah mengolah dan menganalisis data primer serta data sekunder dengan menyusunnya secara sistematis, menggolongkannya dalam pola dan tema, mengategorikan dan mengklasifikasi, kemudian menghubungkan satu dengan lainnya. Setelah dianalisis kemudian ditarik simpulan dari bahan hukum yang diperoleh oleh peneliti menggunakan metode deduktif. Metode deduktif adalah proses bernalar yang bermula dari statmen umum untuk tiba pada suatu simpulan yang khusus tentang suatu hal tertentu.<sup>21</sup>

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Semarang**

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka memiliki hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.<sup>22</sup> Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan kebijakan yang bersifat nondiskriminatif bagi penyandang disabilitas yaitu hak untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pengaturan ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas sebagai warga negara berhak pula untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak ini tentunya dengan tetap memperhatikan kondisi mereka yang memiliki keterbatasan. Ketentuan tersebut kemudian ditindaklanjuti dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pasal 5 huruf f ditentukan bahwa Penyandang Disabilitas berhak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Undang-undang tersebut juga menegaskan adanya kewajiban terhadap pemerintah

---

<sup>19</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, 1 ed. (Jakarta: Kencana, 2020).

<sup>20</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

<sup>21</sup> Soetandyo Wignjosoebroto, *Pedoman dan Tata Cara Penulisan Disertasi* (Malang: Madani, 2017).

<sup>22</sup> International Labour Organization, *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, 2 ed. (Jakarta: International Labour Office, 2013).

dan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemerintah yang dimaksud disini meliputi pemerintah pusat dan pemerintah daerah, adapun perusahaan meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan juga perusahaan swasta. Kewajiban sebagaimana dimaksud memberikan ketentuan batas minimum yang harus dipenuhi oleh pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maupun perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pengaturan tentang ketentuan batas minimum tersebut terdapat pada Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja. Beberapa kriteria yang harus diperhatikan ketika mempekerjakan penyandang disabilitas ini adalah jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, serta kemampuannya.<sup>23</sup>

Perusahaan swasta di Kota Semarang dalam 4 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2022 mengalami pergerakan. Tahun 2019 jumlah perusahaan di Semarang tercatat 4.287 perusahaan, namun pada tahun 2020 jumlah perusahaan mengalami penurunan sebanyak 204 perusahaan atau -3,76 % dari tahun sebelumnya. Jumlah perusahaan yang menurun tersebut disebabkan adanya Corona Virus Disease 2019 (Covid 19) yang mulai masuk ke Indonesia pada akhir triwulan 1 tahun 2020.<sup>24</sup> Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021, terjadi kenaikan jumlah perusahaan sebesar 113 perusahaan atau 2,77% dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 4.196 dan terus meningkat hingga September tahun 2022 tercatat jumlah perusahaan di Kota Semarang berjumlah 4.216. Kenaikan yang terjadi sampai dengan triwulan ke-3 tahun 2022 sebesar 0,49% dari tahun sebelumnya.

Jumlah perusahaan yang mengalami penurunan maupun kenaikan di tahun 2019-2022 berpengaruh dengan jumlah tenaga kerja yang terserap oleh perusahaan swasta di Kota Semarang. Jumlah tenaga kerja yang terserap di Kota Semarang pada tahun 2019 berjumlah 404.643 orang, kemudian pada 2 tahun berikutnya yaitu tahun 2020 dan tahun 2021 jumlah tenaga kerja mengalami penurunan sejumlah 368.158 orang dan 254.511 orang. Tahun 2020 terjadi penurunan yang mencapai 30,87%, atau sebanyak 113.647 orang. Jumlah penurunan tersebut hampir tiga kali lipat lebih besar jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dimana jumlah penurunannya hanya 9,02% atau sekitar 36.485 orang. Berbeda dengan tahun sebelumnya di tahun 2022 jumlah tenaga kerja yang terserap di Kota Semarang terjadi peningkatan sebesar 7,03% sehingga jumlah

---

<sup>23</sup> Khaeruman, "Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew of Store)," *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance* 1, no. 1 (2021): 61–70, <https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebef>.

<sup>24</sup> Sri Setyanto, *Wawancara*, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang (Semarang: 12 September 2022)

tenaga kerja menjadi 272.399 orang, terdapat penambahan sebanyak 17.888 orang tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja dalam 4 tahun terakhir tersebut termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas. Tahun 2019 dan tahun 2020 tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap jumlahnya sama yaitu 95 orang. Tahun berikutnya, yaitu di tahun 2021 terjadi kenaikan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap di perusahaan-perusahaan swasta menjadi 188 orang. Kenaikan tersebut juga terjadi di tahun 2022, jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap sebanyak 240 orang

Ketentuan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerja. Namun pada kenyataan di lapangan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir serapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih jauh dari keterpenuhan 1%. Bayu Kurniawan menyampaikan bahwa sampai saat ini tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta belum mencapai 1%.<sup>25</sup> Perbandingan dan prosentase jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas dan jumlah seluruh tenaga kerja yang terserap di perusahaan secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Perbandingan Jumlah Serapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dengan Tenaga Kerja Tahun 2019-2022 (s/d triwulan 3 bulan September)

<b>Tahun</b>	<b>Perbandingan</b>	<b>Prosentase</b>
<b>2019</b>	1 : 4259,4	0,000234 %
<b>2020</b>	1 : 387,34	0,000258 %
<b>2021</b>	1 : 1353,8	0,000738 %
<b>2022</b>	1 : 1135	0,000881 %

Sumber : Data primer setelah diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang terserap pada perusahaan-perusahaan swasta di Kota Semarang dalam kurun waktu 4 tahun terakhir tidak mencapai 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada. Bahkan prosentasenya sangat jauh dari batas minimum 1% yaitu pada kisaran 0,000234% - 0,000881%. Adapun perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

<sup>25</sup> Bayu Kurniawan, *Wawancara*, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 6 September, 2022)

Tabel 2 Nama Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang  
Dipekerjakan Tahun 2022 (s/d triwulan 3 – Sept 2022)

No	Nama Perusahaan	Kategori Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas
1	PT. Apparel One Indonesia (Cabang)	Garment	5
2	PT. Apparel One Indonesia (Pusat)	Garment	11
3	PT. Binabusana Internusa (Cabang)	Garment	13
4	PT. Victory Apparel Semarang	Industri Textil	10
5	PT. Bitratex Industries	Garment	2
6	PT. Meta Prima Sejahtera	Industri Garment	9
7	Industri Rokok Prau Lajar	Rokok	1
8	PT. Sango Ceramics Indonesia	Keramic	1
9	PT. Glowsindo Djaja Lestari	Supplaiier Cat	9
10	PT. Arindo Garmentama	Garment	3
11	PT. Grand Best Indonesia	Industri Garment	30
12	PT. Kawasan Industri Wijaya Kusuma	Kawasan Industri	2
13	PT. Sumber Alfaria Trijaya	Perdagangan Retail	34
14	PT. Gs Battery Semarang Plant	Industri Al- Kumojator Listrik	1
15	PT. Sinar Sosro	Minuman	1
16	PT. Korina Semarang	Garment	6
17	PT. Glory Industrial Semarang II	Garment	24
18	PT. Griya Pondok Binasejati	Kontruksi	1
19	PT. Kharisma Klasik Indonesia	Industri Meubel	4
20	PT. Samwon Busana Indonesia	Garment	10
21	PT. John's Glove Factory	Penanaman Modal	1
22	PT. Sai Apparel Industries	Garment	53
23	PT. Star Alliance Intimates	Garment	7
24	RSI Sultan Agung	Rumah Sakit	2
Jumlah			240

Sumber : Data primer setelah diolah, 2022

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hanya 24 perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dari 4.216 perusahaan yang ada di Kota Semarang pada tahun 2022 sampai dengan triwulan ke-3 (bulan

September). Kondisi minimal jumlah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dan juga serapannya menjadi perhatian Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menghadapi hal ini dan untuk menaikkan serapan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan-perusahaan swasta adalah dengan menerbitkan surat edaran setiap tahun kepada pemilik perusahaan untuk menjalankan salah satu kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Seperti di tahun 2022 ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang telah menerbitkan Surat Edaran Nomor 560/266/2022 perihal himbauan mempekerjakan penyandang disabilitas tertanggal 20 Januari 2022.

Berdasar Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, ketentuan perusahaan swasta mempekerjakan 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja merupakan suatu “kewajiban”. Kewajiban dalam konteks hukum adalah perbuatan yang harus dilaksanakan.<sup>26</sup> Hukum merupakan sarana yang memuat konsep-konsep atau nilai-nilai keadilan.<sup>27</sup> Penegakan hukum menjadi satu hal yang krusial agar konsep-konsep atau nilai-nilai tersebut dapat dilaksanakan/diwujudkan, atau dengan kata lain hukum positif harus ditaati. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan dalam rangka penegakan hukum adalah penerapan sanksi.

Kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada merupakan aturan yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian, masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada. Hal tersebut diutarakan pula oleh Ebenhaezer Alsih Taruk Allo dalam hasil penelitiannya bahwa perusahaan yang memberikan kesempatan disabilitas untuk bekerja masih sangatlah sedikit.<sup>28</sup>

Menurut Bayu Kurniawan, memang benar sampai saat ini tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang yang bekerja di perusahaan belum memenuhi 1% ataupun 2% dari yang seharusnya.<sup>29</sup> Dalam rangka penegakan hukum maka terhadap perusahaan-perusahaan yang belum menjalankan ketentuan ini seharusnya diberi sanksi. Jika merujuk pada ketentuan Pasal 145 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, terdapat sanksi yang diberikan kepada orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas mendapatkan

---

<sup>26</sup> Lili Rasyidi dan Ira Thania Rasjidi, *Pengantar Filsafat Hukum* (Bandung: Penerbit Mandar Jaya, 2002).

<sup>27</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

<sup>28</sup> Ebenhaezer Alsih Taruk Allo, “Penyandang Disabilitas di Indonesia,” *Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 2 (2022): 807–12, <https://doi.org/10.31604/jips.v9i2.2022.807-812>.

<sup>29</sup> Bayu Kurniawan. *Op.Cit.* (Semarang: 6 September, 2022)

haknya yaitu berupa sanksi pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas mengatur pula sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal tersebut diatur pada Pasal 90 ayat (1) yaitu pidana kurungan paling lama 6 bulan atau denda paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Selanjutnya Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas mengatur pemberian sanksi pada Pasal 118. Pasal 118 ayat (1) menentukan pemberian sanksi administrasi terhadap orang, badan, organisasi, atau lembaga yang dengan sengaja tidak melaksanakan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Selanjutnya pada Pasal 118 ayat (2) menentukan jenis-jenis sanksi administrasi tersebut yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pembekuan izin, dan pencabutan izin. Pengaturan sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dijumpai pula pada Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 46 ayat (4) menentukan pengenaan sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak memberikan kuota formasi pekerjaan yaitu berupa teguran secara tertulis, penghentian kegiatan oprasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin. Pemberian sanksi yang diatur dalam Pasal 47 ayat (2) yang menentukan bahwa BUMD dan/atau perusahaan swasta yang memiliki karyawan minimal 100 orang namun tidak memberikan kuota bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dikenakan sanksi administratif berupa teguran lisan, teguran tertulis, penutupan usaha sementara, dan/atau pencabutan izin usaha. Berdasar hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Pujiastuti dan Dewi Tuti Muryati, sanksi administratif di bidang perizinan berupa pencabutan/pembatalan ini merupakan langkah terakhir dari penegakan sanksi administratif.<sup>30</sup>

Walapun pengaturan sanksi telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di tingkat pusat sampai dengan tingkat daerah, namun sampai dengan saat ini, belum ada perusahaan-perusahaan di Kota Semarang yang diberikan sanksi karena belum ataupun tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Sejumlah 4.216 perusahaan di Kota Semarang dari sejak diundangkannya peraturan tersebut sampai dengan sekarang belum pernah ada yang dijatuhi sanksi. Hal tersebut ditegaskan pula oleh Samsul Ma'arif, yang menyatakan bahwa sampai saat ini Jawa Tengah termasuk Kota Semarang, belum ada perusahaan yang diberikan sanksi apabila tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.<sup>31</sup> Jadi berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ketentuan sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur belum pernah diterapkan pada perusahaan-perusahaan swasta di Kota Semarang. Sehingga pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tidak pernah terealisasi. Jadi norma hukum yang sudah

---

<sup>30</sup> Endah Pujiastuti dan Dewi Tuti Muryati, "Administrative Penalty On Licenses Violation Of Environmental Protection And Management On Regencies/Cities In Central Java Province," *Jurnal Dinamika Hukum* 18, no. 1 (2018): 61–68, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2018.18.1.604>.

<sup>31</sup> Samsul Ma'arif, *Wawancara*, Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 6 September, 2022)

ditetapkan tidak berjalan atau dengan kata lain penegakan hukum tidak berjalan secara maksimal karena lemahnya pengaturan sanksi tersebut sehingga sulit untuk diterapkan oleh penegak hukum (pengawas ketenagakerjaan). Soerjono Soekanto menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu faktor undang-undang, faktor penegak hukum, faktor sarana, faktor masyarakat, dan faktor budaya.<sup>32</sup> Merujuk pada pendapat tersebut, tidak terealisasinya sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dipengaruhi oleh faktor undang-undang dan faktor penegak hukum.

Hal ini terasa ironis mengingat kebijakan yang digulirkan oleh pemerintah itu diharapkan bisa diimplementasikan, tidak sebatas aturan saja yang tidak atau sulit untuk diimplementasikan. Atau dengan kata lain kebijakan terkait dengan penyandang disabilitas tersebut hendaknya implementatif yang memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak mereka. Nursetyo menegaskan bahwa Pemerintah melalui berbagai undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, memberikan penegasan terhadap wujud hak-hak yang dimiliki oleh pekerja serta jaminan-jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut.<sup>33</sup> Dalam konteks kebijakan legislasi dan aplikasi, hukum dapat berperan aktif dan dinamis sebagai katalisator maupun dinamisator.<sup>34</sup>

### **3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tidak akan efektif apabila tidak disertai dengan penegakan hukum. Penegakan hukum terhadap suatu peraturan perundang-undangan bisa bermacam-macam bentuknya, salah satunya dituangkan dalam ketentuan sanksi.<sup>35</sup> Fakta yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas belum pernah diberikan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tidak diberikannya sanksi kepada perusahaan-perusahaan di Kota Semarang yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, faktor tersebut dapat dipilah dalam 2 kategori yaitu faktor yuridis dan faktor nonyuridis.

Faktor yuridis sebagaimana dimaksud adalah lemahnya pengaturan sanksi. Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 143 huruf b menentukan larangan bagi setiap orang yang menghalang-halangi, dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi tertuang dalam dan sanksi ketidakterpenuhinya ketentuan Pasal 143 tersebut diatur

---

<sup>32</sup> Soerjono Sukanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo. (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2005). Halaman 8.

<sup>33</sup> Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

<sup>34</sup> Arya Setya Novanto dan Ratna Herawati, "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia," *USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 401–11, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084>.

<sup>35</sup> Wicipto Setiadi, "Sanksi Administratif sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum dalam Peraturan Perundang-undangan," *Jurnal Legislasi Indonesia* 6, no. 4 (2009): 603–14, <https://doi.org/https://doi.org/10.54629/jli.v6i4.336>.

dalam Pasal 145 yaitu pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling sedikit Rp.200.000.000.- (dua ratus juta rupiah). Ketentuan ini sulit untuk dilaksanakan sebab pengaturan Pasal 143 menentukan “orang yang menghalang-halangi”. Makna kata “orang” tidak bisa disamakan dengan perusahaan, kemudian kata “menghalang-halangi” itu tidak bisa disamakan dengan tidak memfasilitasi ataupun tidak memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Demikian juga dengan kata “melarang”, makna “melarang” dalam Pasal 143 bisa diartikan dengan tidak memperbolehkan. Sehingga untuk memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tidak mempunyai dasar hukum yang kuat. Hal inilah yang menjadi kendala dalam penegakan hukumnya. Kendala tersebut diungkapkan pula oleh Bayu Kurniawan dan Samsul Ma’arif bahwa aparat pemerintah sebagai salah satu penegak hukum hanya dapat memberikan sanksi apabila ada dasar hukumnya. Tidak adanya dasar hukum itu pula yang menjadikan pengawasan ketenagakerjaan tidak maksimal dalam upaya penegakan hukum. Di samping itu, sampai saat ini peraturan pelaksana dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas belum ada.<sup>36</sup>

Lemahnya pengaturan sanksi dijumpai pula pada peraturan perundang-undangan di tingkat daerah. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Pasal 33 ayat (1) yang menentukan bahwa badan hukum, badan usaha, dan BUMD wajib mempekerjakan paling tidak 1 orang tenaga kerja penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk setiap 100 orang tenaga kerja. Sanksi tidak terlaksanakannya ketentuan Pasal 33 ayat (1) tersebut diatur dalam Pasal 90 ayat (1) yaitu pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Ada beberapa unsur yang dapat dicermati dalam Pasal 33 ayat (1), yaitu memenuhi persyaratan jabatan, memenuhi kualifikasi pekerjaan, dan untuk setiap 100 orang. Pengaturan ini dapat menjadi dasar atau alasan bagi badan hukum, badan usaha, dan BUMD untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas karena tidak memenuhi tiga unsur tersebut. Hal ini bermakna bahwa apabila penyandang disabilitas tidak memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan serta jumlah karyawan yang tidak mencapai 100 orang maka ketentuan yang mewajibkan mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 orang tenaga kerja penyandang disabilitas itu menjadi gugur. Gugurnya ketentuan tersebut maka ketentuan sanksipun tidak dapat diberikan/dilaksanakan.

Kondisi riil di lapangan diutarakan pula oleh Bayu Kurniawan dan Samsul Ma’arif bahwa terdapat perusahaan swasta di Kota Semarang yang sudah membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan namun tidak ada tenaga kerja penyandang disabilitas yang melamar

---

<sup>36</sup> Bayu Kurniawan dan Samsul Ma’arif, *Wawancara*, Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 6 September, 2022)

pekerjaan pada posisi lowongan tersebut. Hal ini karena tenaga kerja penyandang disabilitas tidak memenuhi kriteria tersebut sehingga mereka tidak melamar. Ada pula lowongan pekerjaan dari perusahaan swasta namun kriteria ataupun persyaratan *job discriptionnya* tidak memungkinkan untuk diberikan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas. Jadi perusahaan-perusahaan yang sudah membuka lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dengan mengalokasikan kuota 1%, namun jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang melamar dan diterima tidak mencapai 1%. Fakta seperti ini tidak memungkinkan bagi pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan teguran bahkan memberikan peringatan terhadap perusahaan-perusahaan tersebut karena perusahaan-perusahaan tersebut telah berkomitmen untuk mematuhi ketentuan undang-undang.<sup>37</sup>

Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017. Pada Bab IV tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di bidang ketenagakerjaan Pasal 16 ayat (1) ditentukan bahwa penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan yang layak serta mendapat gaji/upah sesuai peraturan perundang-undangan. Pekerjaan yang layak merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau keahlian dari tenaga kerja penyandang disabilitas (Pasal 16 ayat (2)). Selanjutnya dalam Pasal 118 ayat (1) ditentukan bahwa setiap orang, badan, organisasi atau lembaga yang sengaja tidak melaksanakan pemenuhan hak penyandang disabilitas, dapat dikenakan sanksi administrasi. Sanksi administrasi dimaksud dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, pembekuan izin, atau pencabutan izin. Pengaturan pada Pasal 16 tidak memberikan penekanan adanya kewajiban bagi perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 118 menjadi sulit untuk dilaksanakan, karena tidak ada dasar hukum yang kuat untuk menjatuhkan sanksi bagi perusahaan.

Selanjutnya Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 46 ayat (1) mengatur tentang kewajiban bagi perusahaan swasta memberikan kuota formasi pekerjaan paling sedikit 1% untuk penyandang disabilitas dari keseluruhan pegawai atau pekerja termuat. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi sebagaimana terletak pada Pasal 46 ayat (4) yaitu sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, atau pencabutan izin usaha. Diatur lebih lanjut dalam Pasal 47 ayat (1) bahwa BUMD dan/atau perusahaan di daerah yang wajib melaksanakan pemenuhan kuota 1% adalah telah mempunyai karyawan paling sedikit 100 orang. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi sebagaimana terletak pada Pasal 47 ayat (2) yaitu sanksi

---

<sup>37</sup> Bayu Kurniawan dan Samsul Ma'arif. (Semarang: 6 September, 2022)

administratif berupa teguran lisan, teguran tertulis, penutupan usaha sementara, dan/atau pencabutan izin usaha.

Apabila dicermati, pengaturan yang tertuang pada Pasal 46 ayat (1) menekankan pada kewajiban memberikan kuota formasi pekerjaan bukan kewajiban untuk mempekerjakan. Artinya, apabila perusahaan telah memberikan kuota formasi pekerjaan terhadap penyandang disabilitas saat penerimaan di perusahaannya maka ketentuan ini sudah terpenuhi walaupun pada kenyataannya formasi itu tidak bisa dipenuhi oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Kemudian kewajiban melaksanakan pemenuhan kuota yang hanya diberlakukan bagi BUMD dan/atau perusahaan swasta yang telah memiliki karyawan paling sedikit 100 orang maka apabila BUMD dan/atau perusahaan swasta memiliki karyawan kurang dari 100 orang maka tidak wajib memberikan kuota formasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (4) dan Pasal 47 ayat (2) tidak dapat diterapkan terhadap BUMD dan/atau perusahaan swasta yang telah menyediakan kuota formasi pekerjaan dan karyawannya kurang dari 100 orang.

Faktor nonyuridis yang mempengaruhi pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah terkait dengan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan terhadap serapan penyandang disabilitas belum bisa berjalan secara maksimal. Pengawasan ketenagakerjaan berpegang pada laporan ketenagakerjaan yang disampaikan setiap tahun sekali. Laporan ketenagakerjaan tidak menyebutkan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang telah mempekerjakan dan belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, hanya saja jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Seperti di Kota Semarang, jumlah perusahaan swasta tercatat 4.416 perusahaan (sampai dengan triwulan ke-3–September 2022) sedangkan jumlah pegawai pengawas hanya 20 orang (Untuk Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang/UPT dengan wilayah kerja : Kota Semarang, Kab.Semarang, Salatiga, Demak, Kendal, dan Grobogan).<sup>38</sup> Kondisi ini tentu akan menjadi kendala pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan swasta dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan terkait upah, dijumpai pula permasalahan terkait pengawasan ketenagakerjaan yaitu masalah anggaran untuk membiayai personil petugas pengawas serta sarana dan prasarana yang sangat minim.<sup>39</sup> Pergeseran pelaksanaan pengawasan juga memberikan dampak terhadap pelaksanaan pengawasan, khususnya terkait dengan penataat kelembagaan.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Bayu Kurniawan. (Semarang: 31 Oktober 2022)

<sup>39</sup> Rizki Amalia Fitriani et al., "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja," *USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809 – 818, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.

<sup>40</sup> Endah Pujiastuti, Retno Saraswati, dan Lita Tyesta ALW, "Provincial Government Policies in Implementing the Legal Policy of Labor Supervision in Indonesia," in *The 3rd International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE)* (Semarang: SSRN, 2020), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3865515>.

Selain pengawasan ketenagakerjaan yang belum berjalan secara maksimal, faktor pelaporan data juga mempengaruhi. Pelaporan data tenaga kerja penyandang disabilitas belum terintegrasi dengan baik. Surat himbauan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang Nomor 560/266/2022, tertulis agar perusahaan memberikan laporan data pekerja penyandang disabilitas apabila telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas ke email/*whatsapp* personal (bukan institusi). Hal itu bermakna bahwa pelaporan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas tidak terintegrasi dalam laporan ketenagakerjaan. Pelaporan yang dilakukan oleh perusahaan bersifat parsial, sehingga tidak bisa terpantau secara keseluruhan khususnya oleh pengawas ketenagakerjaan. Disamping itu, surat tersebut berisi himbauan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas selalu dilakukan oleh pemerintah, namun karena sifatnya himbauan sehingga tidak bisa dilakukan pemaksaan. Himbauan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas juga dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada saat melakukan pengawasan di perusahaan. Hanya saja himbauan itu dilakukan secara lisan maka tidak menjadikan perhatian bagi perusahaan.<sup>41</sup>

Satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah belum terbentuknya Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Komite ini merupakan lembaga nonstruktural bersifat *ad hoc* dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui kepala perangkat daerah yang mempunyai fungsi di bidang sosial.<sup>42</sup> Salah satu tugas Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas ditetapkan oleh Peraturan Gubernur, namun sejak diundangkannya Peraturan Gubernur tersebut hingga saat ini, Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas belum terbentuk. Setidaknya jika Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sudah terbentuk, sedikit banyak akan dapat membantu pengawasan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Jika merujuk pada pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum”,<sup>43</sup> faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana (fasilitas), faktor masyarakat, dan faktor budaya. Faktor hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sanksi bagi perusahaan

---

<sup>41</sup> Bayu Kurniawan dan Samsul Ma'arif. (Semarang: 6 September, 2022)

<sup>42</sup> Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, “Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas” (2017).

<sup>43</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kelemahan, baik itu pada Undang-Undang Penyandang Disabilitas, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas. Peraturan perundang-undangan tersebut tidak mengatur sanksi secara tegas.

Faktor penegak hukum dalam pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas salah satunya adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan. jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Semarang berjumlah 20 orang dengan wilayah kerja meliputi Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kota Salatiga, Demak Kendal, dan Grobogan. Jumlah tersebut sangat tidak memadai untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan secara maksimal terhadap perusahaan-perusahaan di lingkup Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Semarang. Sebagai contoh jumlah perusahaan yang terletak di Kota Semarang tahun 2022 (sampai dengan triwulan ke-3 bulan September) yaitu 4.216 perusahaan. Hal ini bermakna bahwa jumlah perusahaan yang harus diawasi dengan jumlah pegawai pengawas tidak seimbang, sehingga pengawasan yang dilakukan kurang maksimal.

Faktor sarana yang mempengaruhi penegakan hukum adalah kurangnya sarana informasi data tenaga kerja penyandang disabilitas. Sesungguhnya hal ini bisa diminimalisir dengan memaukan satu tambahan isian data yaitu data tenaga kerja penyandang disabilitas pada laporan ketenagakerjaan. Sebagaimana kita ketahui perusahaan setiap satu tahun sekali diwajibkan untuk melakukan laporan ketenagakerjaan pada portal yang sudah di sediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Laporan ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya. Namun pada format laporan ketenagakerjaan yang ada tidak terdapat kolom pertanyaan/isian terkait jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan perusahaan.

Faktor masyarakat, yang dimaksud faktor masyarakat disini adalah manusia sebagai makhluk sosial dimana dalam kehidupan sehari-hari pasti membutuhkan orang lain. Begitu juga bagi mereka penyandang disabilitas yang membutuhkan manusia lain sebagai sarana untuk bersosialisasi. Namun pada kenyataannya sikap manusia (masyarakat) terhadap penyandang disabilitas masih kurang baik. Banyak diantara mereka yang bersikap acuh terhadap penyandang disabilitas. Adapun faktor budayanya adalah berkaitan dengan penyandang disabilitas yang sering kali kurang percaya diri karena ada kekurangan terhadap dirinya. Kekurangannya tersebut terkadang menyebabkan mereka memiliki keterbatasan dalam melakukan segala aktivitas, termasuk untuk bekerja serta memperoleh pekerjaan. Di sisi lain

terdapat kebiasaan yang ada di lapangan, perusahaan sebagai salah satu penyelenggara lapangan pekerjaan kecenderungannya mereka lebih senang tenaga kerja yang tidak memiliki kekurangan (normal)/tidak cacat. Bagi mereka tenaga kerja normal/tidak cacat jauh lebih baik dari pada tenaga kerja penyandang disabilitas.

#### 4. PENUTUP

Pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang belum pernah terlaksana/tidak terealisasi. Sejak diundangkannya peraturan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas paling sedikit 1%, hingga saat ini belum ada perusahaan swasta di Kota Semarang yang diberi sanksi, walaupun serapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Semarang hanya 240 orang (kurang dari 1%) dan hanya tersebar di 24 perusahaan swasta. Faktor-faktor yang mempengaruhi belum terlaksananya pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dipilah menjadi 2 (dua) kategori yaitu faktor yuridis dan faktor nonyuridis. Faktor yuridis terkait dengan lemahnya pengaturan sanksi pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014, Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017, dan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021. Sedangkan faktor nonyuridis terkait pengawasan ketenagakerjaan yang belum berjalan maksimal, pelaporan data tenaga kerja penyandang disabilitas belum terintegrasi, dan Komite Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas belum terbentuk.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mahrus. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Allo, Ebenhaezer Alsih Taruk. "Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 2 (2022): 807–12. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i2.2022.807-812>.
- Devrayno, dan Yanatar. "Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas." *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 7, no. 2 (2022): 138–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.20231/jihtb.v7i2.228>.
- Efendi, Jonaedi, dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. 1 ed. Jakarta: Kencana, 2020.
- Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Angelia Pratiwi, Mastiurlani Christina Sitorus, dan Setyo Utomo Utomo. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja." *USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809 – 818. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.
- Gunawijaya, Rahmat. "Kebutuhan Manusia dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis

- dan Ekonomi Islam.” *Al Maslahah - Jurnal Ilmu Syariah* 13, no. 1 (2017): 131–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.24260/almaslahah.v13i1.921>.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- PT Zhamrawut Corps Indonesia. “Kamus Hukum Online,” 2016.
- Khaeruman. “Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew of Store).” *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance* 1, no. 1 (2021): 61–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebeef>.
- Iham Tirta dan Febriyan A. “Jumlah Disabilitas yang Bekerja di Perusahaan Masih Sedikit.” *Republica Online*. 2022.
- Novanto, Arya Setya, dan Ratna Herawati. “Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pembangunan Hukum Indonesia.” *USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 401–11. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084>.
- Nurchahyo, Ngabidin. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Organization, International Labour. *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. 2 ed. Jakarta: International Labour Office, 2013.
- Pujiastuti, Endah, dan Dewi Tuti Muryati. “Administrative Penalty On Licenses Violation Of Environmental Protection And Management On Regencies/Cities In Central Java Province.” *Jurnal Dinamika Hukum* 18, no. 1 (2018): 61–68. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2018.18.1.604>.
- Pujiastuti, Endah, Retno Saraswati, dan Lita Tyesta ALW. “Provincial government policies in implementing the legal policy of labor supervision in Indonesia.” In *The 3rd International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE)*. Semarang: SSRN, 2020. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3865515>.
- Rasjidi, Lili Rasyidi dan Ira Thania. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bandung: Penerbit Mandar Jaya, 2002.
- Sekretariat Daerah Kota Semarang. *Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas*. Semarang, 2021.
- Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Lembaran Daerah § (2014)*.
- . *Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (2017)*.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 39 (2003)*.
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pub. L. No. 69 (2016)*.
- Setiadi, Wicipto. “Sanksi Administratif sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum dalam Peraturan Perundang-undangan.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 6, no. 4 (2009): 603–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.54629/jli.v6i4.336>.
- Smara Raditia, Tjokorda Gde Agung, dan Dewa Gede Pradnya Yustiawan. “Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Bekerja

- pada Yayasan di Bali.” *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, no. 12 (21 November 2020): 1845. <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i12.p02>.
- Sodiqin, Ali. “Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Perundang-undangan di Indonesia.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 18, no. 1 (31 Maret 2021): 31. <https://doi.org/10.54629/jli.v18i1.707>.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sonhaji. “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh di PT Pelindo III Semarang.” *Administrative Law & Government Journal* 4, no. 2 (2021).
- Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia.” *Masalah- Masalah Hukum* 43, no. 4 (2014).
- . “Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.” *Administrative Law & Government Journal* 2, no. 3 (2019).
- Sukanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo. Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2005.
- Tambunan, I Wayan Tika, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (26 September 2020): 116–21. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.
- Tengah, Sekretariat Daerah Provinsi Jawa. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Penyandang Disabilitas (2017).
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Pedoman dan Tata Cara Penulisan Disertasi*. Malang: Madani, 2017.