

**KEPATUHAN PERUSAHAAN ATAS KEWAJIBAN UNTUK MEMBERIKAN  
PEKERJAAN KEPADA PENYANDANG DISABILITAS SEBAGAIMANA  
YANG DIATUR DALAM UNDANG – UNDANG  
(STUDI PENELITIAN DINAS  
KETENAGAKERJAAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU)**

**Ferren Fearl<sup>1</sup>, Christiani Prasetiasari<sup>2</sup>, Wan Darmayana Achmayu<sup>3</sup>**

*Department of Law, Faculty of Law, Batam*

[christiani.prasetyasari@gmail.com](mailto:christiani.prasetyasari@gmail.com), [wan.advokat58@gmail.com](mailto:wan.advokat58@gmail.com)

**ARTICLE INFO**

**Keywords:** Key:  
*Compliance,  
Obligation, Disabilitas.*

**Coresspondent:**  
Fakultas Hukum  
Universitas Batam,  
Jl. Abulyatama No. 5,  
Batam Center, Telp:  
0778-7485055, Fax.  
0778-7485054  
Email: [zonakeadilan@univbatam.ac.id](mailto:zonakeadilan@univbatam.ac.id);  
[lppm@univbatam.ac.id](mailto:lppm@univbatam.ac.id)

**ABSTRACT**

*Research employing normative juridical and empirical juridical methods aims to analyze the compliance of companies in the Riau Archipelago with their legal obligations to provide employment opportunities for persons with disabilities, as mandated by Law No. 8 of 2016 on Persons with Disabilities. As a strategic industrial region in Indonesia, the Riau Archipelago faces significant challenges in realizing an inclusive and equitable labor system, particularly for workers with disabilities. Although the normative provisions clearly stipulate a minimum employment quota 1% for private companies and 2% for government institutions and regional-owned enterprises the actual implementation of this regulation remains suboptimal. The findings indicate a gap between legal provisions and business practices. The main obstacles in implementing inclusive employment policies include companies' limited understanding of their legal obligations, inadequate disability-friendly infrastructure in workplaces, and persistent social stigma regarding the work capabilities of persons with disabilities. The Riau Islands Manpower Office has made various efforts through awareness campaigns, skills training programs, and encouraging companies to provide equal employment opportunities.*

*Nevertheless, the active involvement of the private sector still needs to be strengthened, either through stricter supervision or by granting incentives from local governments. This study concludes that the protection of the right to work for persons with disabilities in the Riau Archipelago requires stronger policy synergy among the government, businesses, and society. Recommendations include enhancing supervision of companies, providing incentives for compliant companies, and improving regional regulations as derivatives of national legislation.*

Copyright©2020 ZONA KEADILAN. All rights reserved

### ABSTRAK

Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dan yuridis empiris dengan tujuan untuk menganalisis kepatuhan perusahaan-perusahaan di Kepulauan Riau terhadap kewajiban hukum dalam memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Kepulauan Riau sebagai kawasan industri strategis di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan adil, khususnya bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Meskipun ketentuan normatif telah dengan jelas mengatur kuota minimal ketenagakerjaan disabilitas—yakni 1% bagi perusahaan swasta dan 2% bagi instansi pemerintah dan BUMD—fakta di lapangan menunjukkan bahwa tingkat implementasi regulasi ini masih belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara peraturan hukum dengan praktik di dunia usaha. Kendala utama dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif ini meliputi minimnya pemahaman perusahaan tentang kewajiban hukum mereka, kurangnya infrastruktur yang ramah disabilitas di tempat kerja, serta adanya stigma sosial terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas. Dinas Ketenagakerjaan Kepulauan Riau telah melakukan berbagai upaya melalui sosialisasi, penyediaan pelatihan keterampilan, serta mendorong perusahaan agar memberikan kesempatan kerja yang setara. Namun demikian, keterlibatan aktif dari sektor swasta masih perlu diperkuat, baik melalui pengawasan ketat maupun insentif yang diberikan oleh pemerintah daerah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kepulauan Riau memerlukan sinergi kebijakan yang lebih kuat antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Rekomendasi yang diajukan antara lain adalah peningkatan pengawasan terhadap perusahaan, pemberian insentif bagi perusahaan patuh, serta penyempurnaan regulasi daerah sebagai turunan dari peraturan pusat.

**Kata Kunci:** Kepatuhan, Kewajiban, Disabilitas,.

## **PENDAHULUAN**

Besarnya jumlah penyandang disabilitas menjadi perhatian serius bagi pemerintah yang terus berupaya agar para penyandang disabilitas dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang lebih mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik. Kepulauan Riau, sebagai kawasan industri yang strategis di Indonesia, menyimpan potensi besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam dunia kerja di kota ini menjadi isu penting yang perlu diteliti.

Meskipun telah ada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan perlindungan hukum, implementasi di lapangan seringkali tidak sejalan dengan norma hukum yang diatur. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5. Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas.

Pemerintah Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan memperbaiki iklim investasi nasional. Salah satu kendala utama yang selama ini dihadapi adalah tumpang tindih regulasi, birokrasi perizinan yang berbelit, serta minimnya fleksibilitas dalam pengaturan ketenagakerjaan. Kondisi ini berdampak pada lambatnya pertumbuhan usaha, sulitnya penyerapan tenaga kerja, serta rendahnya daya saing Indonesia di tingkat global.

Sebagai respons terhadap persoalan tersebut, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang . Undang-Undang ini merupakan pembaruan dari undang- undang Nomor 11 Tahun 2020, yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, dan kini disempurnakan melalui mekanisme yang sesuai dengan ketentuan hukum.

Undang-Undang Cipta Kerja dirancang menggunakan metode omnibus law, yaitu teknik penyusunan Undang-Undang yang merevisi, mencabut, atau menetapkan ketentuan dari banyak Undang-Undang dalam satu regulasi besar. Melalui pendekatan ini, pemerintah menyederhanakan regulasi di berbagai sektor seperti ketenagakerjaan, perizinan usaha, lingkungan hidup, dan investasi.

Selanjutnya menurut Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik di mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan warga lain mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang berbunyi : (1) 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. (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Banyak perusahaan di Batam yang belum sepenuhnya memahami atau mematuhi regulasi terkait ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Kurangnya sosialisasi tentang hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban perusahaan menjadi salah satu penyebab utama terjadinya diskriminasi dan ketidakadilan. Stigma sosial dan budaya yang melekat pada penyandang disabilitas menyebabkan kesulitan dalam mendapatkan kesempatan kerja yang setara. Persepsi negatif dari masyarakat dan pengusaha mengenai kemampuan penyandang

disabilitas seringkali menghambat partisipasi mereka di dunia kerja, meskipun banyak dari mereka memiliki kompetensi yang memadai. Memahami dan mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat di Kepulauan Riau. Melalui analisis yuridis ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana regulasi yang ada dapat diterapkan secara efektif dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepastian hukum bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang dinamika ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau dan mendorong terciptanya kebijakan yang lebih inklusif. Dengan memahami problem disabilitas dalam dunia kerja, diharapkan akan muncul solusi yang berkelanjutan untuk meningkatkan akses dan kesempatan bagi penyandang disabilitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan.

Provinsi Kepulauan Riau sebagai daerah berkembang yang berkembang pesat, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan kebijakan tersebut. Banyak perusahaan di Provinsi Kepulauan Riau yang belum sepenuhnya memenuhi kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi sejauh mana perusahaan di Provinsi Kepulauan Riau mematuhi kewajiban ini, serta hambatan-hambatan yang dihadapi

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai kepatuhan perusahaan-perusahaan Provinsi Kepulauan Riau terhadap kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas, serta upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh berbagai pihak terkait untuk meningkatkan kesadaran dan implementasi kebijakan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan memperkuat keberlanjutan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kepulauan Riau.

Berdasarkan pra observasi yang peneliti lakukan, peneliti tertarik meneliti lebih jauh dan dapat menjelaskan permasalahan tersebut serta berusaha untuk dapat mengembangkan solusi terhadap masalah tersebut dalam skripsi yang berjudul “KEPATUHAN PERUSAHAAN ATAS KEWAJIBAN UNTUK MEMBERIKAN PEKERJAAN KEPADA PENYANDANG DISABILITAS SEBAGAIMANA YANG DIATUR DALAM UNDANG – UNDANG DI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU .”

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaturan hukum tentang kepatuhan perusahaan atas kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang ?
- b. Bagaimana implementasi,

kepatuhan perusahaan atas kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang?

### **METODOLOGI**

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan ini merujuk pada Metode Penelitian Hukum, ahli hukum, dan pustaka lainnya. Pendekatan ini juga lebih merujuk pada perundang-undangan (statue approach) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perUndang-Undang an yang berkaitan dengan isu hukum yang akan diteliti yaitu analisis yuridis kepastian hukum ketenagakerjaan pada problem disabilitas dalam dunia kerja Provinsi Kepulauan Riau.

Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam system kehidupan yang nyata. Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya yaitu mengetahui kepastian hukum ketenagakerjaan pada problem disabilitas dalam dunia kerja Provinsi Kepulauan Riau.

#### **Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Pengertian data primer menurut Sugiyono adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Ada pula pendapat menurut Sugiyono,

sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung.

## **2.Data Sekunder**

Melakukan pengumpulan data-data pendukung yang dilakukan dengan mencari literatur- literatur dan peraturan-peraturan mengenai topik yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung pada masalah yang diteliti. Terdiri atas data hukum sekunder dibidang hukum.

## **Analisis Data**

Pada bagian ini diuraikan jenis analisis statistik yang digunakan.<sup>1</sup> Analisis data yang telah diperoleh selanjutnya disajikan dengan cara analisis kualitatif. Demikian pula penganalisan data dilakukan juga secara kualitatif, dengan cara melakukan analisis deskriptif, yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan umum. Dalam hal ini, penulis memberikan interpretasi dan penjelasan atas setiap data yang di dapatkan. Kemudian, hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk pemaparan yang bersifat deskriptif

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Selain pendekatan psikologis, teori kepatuhan hukum juga dikembangkan oleh para ahli sosiologi hukum. Eugene Bardach dan Robert A. Kagan mengembangkan konsep

kepatuhan hukum sangat dipengaruhi oleh gaya penegakan hukum yang diterapkan pemerintah apakah bersifat kooperatif, persuasif, atau koersif. Sementara itu, Philip Selznick menekankan pentingnya responsive law, yaitu pendekatan hukum yang peka terhadap nilai-nilai sosial dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan masyarakat.

Adapun middle theory yang digunakan ialah Menurut Philip Selznick menekankan pentingnya responsive law, yaitu pendekatan hukum yang peka terhadap nilai-nilai sosial dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan masyarakat

Teori Lewin tersebut sangat aplikatif untuk digunakan dalam analisis bagaimana perusahaan dapat diarahkan menuju kepatuhan terhadap hukum. Dalam banyak kasus, perusahaan mungkin masih terjebak dalam tahap unfreezing, karena belum sepenuhnya memahami atau mengakui pentingnya mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan pendekatan teori terapan ini, dapat dianalisis bagaimana intervensi dapat dilakukan pada masing-masing tahap perubahan organisasi untuk mempercepat proses transisi menuju kepatuhan hukum.

Adapun applied theory yang digunakan ialah teori Social-Cognitive Theory dari Albert Bandura yang diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan memperkuat keberlanjutan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Provinsi Kepulauan Riau.

**Pengaturan Hukum Tentang Kepatuhan Perusahaan Atas Kewajiban Untuk Memberikan Pekerjaan Kepada Penyandang**

## **Diatur Dalam Undang-Undang.**

Gagasan tentang negara kesejahteraan berakar pada pemikiran para filsuf klasik dan pemikir politik awal yang menekankan peran negara dalam menjamin kesejahteraan rakyatnya. Plato dalam *The Republic* telah mengisyaratkan pentingnya keadilan sosial dan pemerataan kebutuhan dasar agar negara dapat berjalan harmonis. dapat disimpulkan bahwa *grand theory* adalah teori induk yang bersifat luas, menyeluruh, dan abstrak, yang digunakan sebagai kerangka berpikir utama dalam sebuah penelitian. *Grand theory* tidak selalu digunakan secara langsung untuk mengukur atau menguji variabel, melainkan berfungsi sebagai peta konseptual untuk memahami realitas sosial, politik, atau hukum secara holistik. Dalam penelitian mengenai kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, *grand theory* memberikan justifikasi teoritik dan moral atas perlunya sistem hukum yang inklusif, adil, dan humanis.

Selain pendekatan psikologis, teori kepatuhan hukum juga dikembangkan oleh para ahli sosiologi hukum. Eugene Bardach dan Robert A. Kagan mengembangkan konsep *regulatory enforcement styles*, yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan hukum sangat dipengaruhi oleh gaya penegakan hukum yang diterapkan pemerintah apakah bersifat kooperatif, persuasif, atau koersif. Sementara itu, Philip Selznick menekankan pentingnya *responsive law*, yaitu

masyarakat.wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan “Salah satu alasan utama adalah karena sektor swasta menawarkan fleksibilitas kerja yang lebih besar dibandingkan sektor lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya, perusahaan di sektor swasta masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait dengan fasilitas kerja yang ramah disabilitas. Masih banyak perusahaan yang belum menyediakan aksesibilitas yang memadai, seperti jalur khusus, lift yang sesuai kebutuhan, atau ruang kerja yang mendukung mobilitas penyandang disabilitas”.

Hal ini menjadi tantangan besar yang perlu diatasi agar tenaga kerja penyandang disabilitas dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Selain itu, jenis pekerjaan yang diberikan kepada penyandang disabilitas masih terbatas pada sektor-sektor tertentu. Beberapa perusahaan memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja sebagai staf administrasi atau petugas layanan pelanggan, namun kesempatan ini belum merata di semua industri.

## **Implementasi, faktor kendala dan solusi tentang kepatuhan perusahaan atas kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang.**

Menurut teori modern yang sangat relevan adalah *Social-Cognitive Theory* dari Albert Bandura. Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia, termasuk kepatuhan terhadap norma dan hukum, ditentukan oleh interaksi antara faktor personal (keyakinan, sikap), lingkungan sosial, dan perilaku sebelumnya. Lewin dalam pendekatan ini, perubahan organisasi (termasuk

hukum) terdiri atas tiga tahap: unfreezing, changing, dan refreezing. Tahap pertama, unfreezing, berarti mengubah pola pikir lama organisasi yang cenderung eksklusif terhadap kelompok disabilitas. Tahap kedua, changing, adalah proses transisi ketika perusahaan mulai menerapkan prinsip inklusivitas. Tahap ketiga, refreezing, adalah tahap ketika inklusivitas telah menjadi budaya kerja yang menetap dalam perusahaan.

Teori Lewin tersebut sangat aplikatif untuk digunakan dalam analisis bagaimana perusahaan dapat diarahkan menuju kepatuhan terhadap hukum. Dalam banyak kasus, perusahaan mungkin masih terjebak dalam tahap unfreezing, karena belum sepenuhnya memahami atau mengakui pentingnya mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan pendekatan teori terapan ini, dapat dianalisis bagaimana intervensi dapat dilakukan pada masing-masing tahap perubahan organisasi untuk mempercepat proses transisi menuju kepatuhan hukum. yebarkan sehingga tersebar.

2) Unsur strafbaar feit menurut D.Simons yakni perbuatan yang dilakukan manusia, diancam dengan pidana (strafbaar gesteld), melawan hukum, dengan dilakukannya kesalahan, dan oleh orang yang bertanggung jawab. Artinya bahwa pembuatan yang dilakukan atas dasar suka sama suka tetapi adanya niatan untuk membuat rekamam video yang bermuatan asusila merupakan perbuatan manusia dengan perbuatan melawan hukum meskipun tidak ada niatan untuk menyebarkan, tetapi jika sudah tersebar maka

dalam perbuatan yang dilakukan dapat berakibat buruk bagi masyarakat dengan mudah mengakses internet membuka rekaman yang sudah tersebar itu dan juga pihak dari pemeran menjadi tercemar akibat perbuatan tersebut dapat tersebar luas. Berikut adalah beberapa Menurut Kepala Dinas Provinsi Kepulauan Riau Implementasi tentang kepatuhan perusahaan atas kewajiban untuk memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas “Kami melihat bahwa regulasi ini sudah sangat jelas, bahwa perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk memberikan ruang kerja bagi penyandang disabilitas. Namun, implementasinya di lapangan masih cukup rendah. Banyak perusahaan yang belum memahami atau bahkan belum mengetahui kewajiban tersebut. Maka dari itu, kami dari Disnaker terus melakukan sosialisasi dan pendekatan secara persuasif kepada dunia usaha agar mereka mulai membuka diri terhadap tenaga kerja disabilitas”.

Namun terdapat beberapa tantangan yang masih menjadi hambatan dalam implementasi. Menurut Kepala Dinas Ketenaga Kerjaan Provinsi Kepulauan Riau “meskipun upaya untuk membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas sudah dilakukan, tingkat partisipasi mereka masih tergolong rendah. Salah satu penyebabnya adalah minimnya minat dari penyandang disabilitas itu sendiri untuk melamar pekerjaan yang telah disediakan”. Untuk mendorong implementasi tersebut beliau menjelaskan “Oleh karena itu, kami bekerja sama dengan Dinas Sosial dan LSM terkait untuk membentuk database tenaga kerja disabilitas yang siap kerja”.

Lebih lanjut, beliau juga



minat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari rasa kurang percaya diri, keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, hingga minimnya informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia. Banyak penyandang disabilitas yang merasa tidak memiliki kualifikasi atau keterampilan yang cukup untuk bersaing dalam dunia kerja, sehingga mereka enggan untuk melamar pekerjaan yang tersedia. Selain itu, kurangnya sosialisasi dari pemerintah daerah mengenai peluang kerja bagi penyandang disabilitas juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi mereka di sektor ketenagakerjaan”.

Secara teoritis, Perda ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Namun, dalam praktiknya, berbagai faktor masih menjadi kendala dalam penerapannya. Salah satunya adalah kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban perekrutan penyandang disabilitas. Selain itu, stigma sosial dan persepsi negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas masih menjadi penghambat utama dalam dunia kerja. Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas akan meningkatkan beban operasional, baik dari segi fasilitas maupun penyesuaian lingkungan kerja.

Beberapa ketentuan terkait sanksi adalah: Pasal 56 Ayat (4) Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan

Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis.
- b. Penghentian kegiatan operasional.
- c. Pembekuan izin usaha.
- d. Pencabutan izin usaha.

Meskipun regulasi ini telah mengatur mekanisme sanksi yang jelas, hingga saat ini belum ada perusahaan di Provinsi Kepulauan Riau yang dikenakan sanksi atas pelanggaran ketentuan ini.

Selain tantangan yang berasal dari penyandang disabilitas, lemahnya pengawasan terhadap implementasi kebijakan juga menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas. Regulasi yang telah mengatur kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas belum sepenuhnya berjalan efektif karena kurangnya mekanisme pengawasan yang ketat. Tanpa adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang jelas, sulit bagi pemerintah untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar mematuhi regulasi yang mewajibkan mereka untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, tidak adanya sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban ini juga semakin memperlemah implementasi kebijakan. Tanpa adanya insentif atau konsekuensi yang jelas, perusahaan cenderung mengabaikan ketentuan terkait rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga tujuan dari kebijakan tersebut tidak tercapai secara optimal. Jika berbagai permasalahan ini tidak segera ditangani, maka hak-hak tenaga kerja penyandang

langkah konkret yang dapat mengatasi kendala yang ada dan meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam sektor ketenagakerjaan.

Sebagai dari upaya meningkatkan kesiapan tenaga kerja penyandang disabilitas, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah mengadakan berbagai pelatihan dan edukasi. Pada tahun 2022, telah diadakan webinar pelatihan untuk memberikan edukasi terkait dunia kerja bagi penyandang disabilitas. Webinar ini bertujuan untuk membangun kepercayaan diri mereka agar dapat memasuki pasar kerja dengan lebih baik. Upaya ini dilanjutkan pada tahun 2023 dengan pelatihan keterampilan praktis, seperti menjahit dan merangkai produk kerajinan tangan, yang bertujuan agar penyandang disabilitas tidak hanya siap bekerja sebagai karyawan, tetapi juga memiliki peluang untuk membuka usaha mandiri.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang Disabilitas hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang Disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang Disabilitas. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang Disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Provinsi Kepulauan Riau masih belum efektif. Terdapat kesenjangan antara norma hukum dengan praktik di lapangan terkait kewajiban perusahaan di Provinsi Kepulauan Riau untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Meskipun regulasi jelas mengamanatkan kuota minimal, banyak perusahaan belum sepenuhnya memahami ataupun melaksanakan ketentuan tersebut.
2. Meskipun regulasi sudah ada, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih banyak hambatan dalam implementasinya, seperti rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas, kurangnya fasilitas aksesibilitas, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah. Peran pemerintah dan sektor swasta dalam membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih belum optimal. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnaker belum sepenuhnya menjawab kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas. Dari wawancara dengan Kepala Disnaker, diketahui bahwa masih sedikit perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan terhadap regulasi. Selain itu, sektor swasta masih membatasi peran tenaga kerja disabilitas dalam posisi tertentu, tanpa memberikan kesempatan yang setara dalam

## **SARAN**

Setelah penulis mengemukakan uraian kesimpulan di atas, maka saran penelitian ini, sebagai berikut :

1. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Hukum: Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, termasuk memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban kuota ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Pengembangan Fasilitas Inklusif Perusahaan dan instansi pemerintah harus menyediakan fasilitas ramah disabilitas, seperti akses fisik yang mudah, alat bantu kerja, serta lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Kesadaran Publik diperlukan yang berkelanjutan untuk mengedukasi masyarakat dan perusahaan tentang pentingnya menghormati hak-hak penyandang disabilitas dan menghilangkan stigma serta diskriminasi.

2. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Pemerintah dan sektor swasta perlu menyelenggarakan program pelatihan khusus yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga penyandang disabilitas memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Kemitraan Pemerintah dan Swasta Perlu dibangun kemitraan antara pemerintah, perusahaan swasta, dan organisasi masyarakat untuk menciptakan kebijakan dan peluang kerja yang lebih inklusif serta mendukung pengembangan karier penyandang disabilitas. Insentif bagi Perusahaan

pajak yang konsisten memperkerjakan Pemerintah dapat memberikan tenaga kerja penyandang disabilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku - Buku**

Amrullah, M. Amin, 2013, Panduan Menyusun Proposal Skripsi, Tesis & Disertasi. Smart Pustaka,

Arikunto, Suharsimi, 2010 Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Asikin, Zainal & Amiruddin, 2010 Pengantar Metode Penelitian Hukum. Ed. 1. Cet. 5. Jakarta: Rajawali Pers.

Bandura, Albert, April 2023 Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective on Human Nature. 1st ed. Wiley.

Bardach, Eugene & Robert A. Kagan, 1982 Going by the Book: The Problem of Regulatory Unreasonableness. Philadelphia: Temple University Press.

Basri, Hasan & Dwi Pratama, 2012 Kepatuhan Hukum dalam Perspektif Good Governance. Jakarta: Kencana.

Creswell, John W, 2014 Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. London: SAGE Publications.

Drucker, Peter F, 1954 The Practice of Management. New York: Harper & Row.

Fuady, Munir, 2003 Pengantar Hukum Bisnis. Bandung: Citra Aditya Bakti,

Gay, L. R. & Airasian, P, 2000

Educational Research: Competencies for Analysis and Application. New Jersey: Merrill Publishing.

University Hernoko, H. Agus Yudha, 2015 Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial. Jakarta: Kencana.

Kelsen, Hans, 2017 Teori Hukum Murni (Pure Theory of Law). Terj. Raisul Muttaqien. Bandung: Nusa Media.

Maxwell, J. A, 2005 Qualitative Research Design: An Interactive Approach. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Merton, Robert K, 1968 Social Theory and Social Structure. Revised ed. New York: Free Press.

Merton, Robert K, 2002 Social Theory and Social Structure. New York: Free Press.

Munawir, S, 2000, Pengantar Ilmu Ekonomi Perusahaan. Yogyakarta: Liberty, 2000.

Nazir, Moh, 2005, Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nasution, S, 2003, Metode Penelitian Ilmiah. Jakarta: Bumi Aksara.

Parsons, Talcott, 1937, The Structure of Social Action. New York: Free Press.

Plato, 2000, The Republic. Indianapolis: Hackett Publishing Company.

Rawls, John, 1971, A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press.

Scott, W. Richard, 2014, Institutions and Organizations:

Ideas, Interests and Identities. 4th ed. Los Angeles: SAGE Publications. the Washington D.C

Woodrow Wilson Center Press.

Singarimbun, Masri & Sofian Efendi, 1987. Metode Penelitian dan Survey. Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 1986 Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji, 2011 Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Ed. 1. Cet. 13. Jakarta: Rajawali Pers.

Steinhoff & Burgess, John W, 1993 Small Business Management Fundamentals. New York: McGraw-Hill.

Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2016, Dasar Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Suteki & Tamanaha, B. Z, 2020 Teori dan Paradigma Hukum: Konstelasi dan Refleksi. Cet. 2. Yogyakarta: Thafa Media.

Tyler, Tom R, 1990 Why People Obey the Law. New Haven: Yale University Press.

Tyler, Tom R, 2006, Why People Obey the Law. Princeton: Princeton University Press.

Widodo, Joko, 2012 Analisis Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia Publishing.

Winardi, 2003, Pengantar Ilmu Ekonomi. Bandung: Mandar Maju.

B. Jurnal/Artikel Ilmiah

Ajzen, Icek, 1991, “The Theory of Planned Behavior.” Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 50, No. 2 : 179–211.

Baene, Atozanolo, 2022 “Penerapan Hukum Pidana pada Tindak Pidana Gratifikasi yang Dilakukan dalam Jabatan (Studi Kasus Putusan Nomor

jurnal panah hukum 1.1 1-11  
Benuf, K. & Azhar, M, 2020  
“Metodologi Penelitian Hukum  
sebagai Instrumen Mengurai  
Permasalahan Hukum  
Kontemporer.” Gema Keadilan,  
7(1), 20–33.

Braithwaite, John, 2002,  
Restorative Justice and Responsive  
Regulation. New York: Oxford  
University Press.

Grabosky, Peter, 2013 “Beyond  
Responsive Regulation: The  
Expanding Role of Nonstate  
Actors in the Regulatory Process.”  
Regulation & Governance, Vol. 7,  
No. 1 : 114–123.

Scholz, John T. & Neil Pinney  
(Fine),1991 “The Role of Trust in  
Regulatory Compliance.” Law &  
Society Review 25, no. 3 : 341–  
372.

Tyler, Tom R. & Steven L. Blader,  
2003 “The Group Engagement  
Model: Procedural Justice, Social  
Identity, and Cooperative

Behavior.” Personality and Social  
Psychology Review, Vol. 7, No. 4  
349–361.

Pautz, Michelle C. & Steven  
Maynard-Moody, 2017 “Getting  
Compliance: What Works and  
What Doesn’t.” Public  
Administration Review 77, no. 4 :  
563–574.

Priestley, Mark & Lisa  
Waddington, 2015 “Disability and  
Employment: A Comparative  
Analysis of Legal Protection in  
Europe.” European Journal of  
Disability Research 9, no. 2 : 147–  
163.

Degener, Theresia, 2016  
“Disability as a Human Rights  
Issue: Implications for Legal and  
with Disabelities Peraturan

Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 4 Tahun 1997 tentang  
Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 19 Tahun 2011 tentang  
Pengesahan Konvensi Hak  
Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 25 Tahun 1992 tentang  
Perkoperasian.

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 8 Tahun 1999 tentang  
Perlindungan Konsumen.

Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 8 Tahun 2016 tentang  
Penyandang Disabilitas.

Peraturan pelaksanaan dari Undang-  
Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait  
peran sektor swasta.

Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No. 8  
Tahun 2016.

Pasal 56 Ayat (4) UU No. 8 Tahun  
2016.

Pasal 59 UU No. 8 Tahun 2016.

Pasal 60 UU No. 8 Tahun 2016.

C. Sumber Internet

“Jenis-Jenis Badan Usaha dan  
Karakteristiknya.” Hukum Online.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-badan-usaha-dan-karakteristiknya-lt4f51947253585>

Kamus Besar Bahasa Indonesia  
(KBBI) Daring. Badan  
Pengembangan dan Pembinaan  
Bahasa.  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id>

World Health Organization.  
International Classification of  
Functioning, Disability and Health  
(ICF). Geneva: WHO, 2001.

WHO Press 2015

Sulastrri. Inklusi Sosial Penyandang Disabilitas di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

Tom Shakespeare. Disability Rights and Wrongs Revisited. 2nd ed. London: Routledge, 2014.

Website RSHS. “Peringatan Hari Disabilitas Internasional.” <https://web.rshs.go.id/peringatan-hari-disabilitas-internasional-di-rshs/>

NU Online. “Fiqih Difabel: Ragam dan Karakteristik Disabilitas.” <https://islam.nu.or.id/syariah/fiqih-difabel-ragam-dan-karakteristik-disabilitas-IJRdL>

D. Wawancara dan Data Lembaga

Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau, 2025.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam. Profil dan Program Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023. <https://disnaker.provinsikepulauanriau.go.id>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Oktavia, M., & Prasetyasari, C. (2021). Analisis Yuridis Pelanggaran Lalu Lintas Oleh Anak Di Bawah Umur (Studi Penelitian Di Polresta Barelang Kota Batam). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 11(1), 1-12.

Oktavianti, F., Idham, I., & Prasetyasari, C. (2022). Analisis Yuridis Penegakan Hukum Tindak Pidana Pemalsuan Kartu Tanda Penduduk Untuk Mewujudkan Perlindungan Dan Kepastian

Pembuat Akta Tanah Arif Rahman Hakim Sh, M. Kn. Di Kota Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(3), 12-24.

Pardede, K., Washialiati, L., & Sari, C. P. (2020). Kepabeanaan Dan Cukai (Studi Penelitian Di Pangkalan Sarana Bea Dan Cukai Tanjung Balai Karimun). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(3), 25-40.

Wakhidah, M. N., & Prasetiasari, C. (2020). Analisis Yuridis Terhadap Perkara Pembunuhan Yang Disertai Dengan Tindak Pidana Lainnya (Studi Penelitian Di Pengadilan Negeri Batam). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 10(1), 16-30.

Utami, H. P., Rumengan, J., Prasetiasari, C., & Idham, I. (2020). Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Anak Didik Pemasarakatan Untuk Mendapatkan Pembinaan (Studi Penelitian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(2), 56-87.

Rizal, Y., Fadlan, F., Prasetiasari, C., & Kurniawan, H. (2023). Law Enforcement Of Agricultural Commodity Circulation In The Perspective Of State Revenue. *Journal Of Multidisciplinary Academic And Practice Studies*, 1(2), 151-160.

Hamdhani, F., Fadlan, F., Prasetiasari, C., & Erniyanti, E. (2023). Juridical Analysis Of Entry And Exit Points For Animal And Plant Quarantine Carrier Media. *Journal Of Multidisciplinary Academic And Practice Studies*, 1(2), 169-177.

Tampubolon, S. M. T., Siadari, L. P. P., & Prasetiasari, C. (2022). Analisis Yuridis Eksekusi Jaminan

Fidusia Untuk Perlindungan Para Pihak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Pekanbaru Perkara No. 36/Pdt/2022/Pt Pbr Jo No. 242/Pdt. G/2021/Pn. Btm). *Ensiklopedia Of Journal*, 5(3), 140-151.

Prasetiasari, C. Analisis Yuridis Eksekusi Jaminan Fidusia Untuk Perlindungan Para Pihak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Pekanbaru Perkara No. 36/Pdt/2022/Pt Pbr Jo No. 242/Pdt. G/2021/Pn. Btm) Sahat Maruli Tua Tampubolon, Lagat Paroha Patar Siadari.

Rizki, E. F., Fadjriani, L., Prasetyasari, C., & Idham, I. (2020). Analisis Yuridis Penangkapan Tersangka Tindak Pidana Narkotika Pada Tingkat Penyidikan (Studi Penelitian Di Polres Inhil Kota Tembilahan). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 10(3), 92-109.

Istiyanto, R., Idham, I., & Prasetyasari, C. (2020). Analisis Yuridis Perlindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Di Bidang Jasa Pengamanan (Studi Penelitian Pt. Putra Tidar Perkasa Di Batam). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 10(2), 18-34.

Prasetiasari, C., Jihad, K., Pasaribu, J., Kurniawan, H., & Fatmala, O. (2024). Membangun Desa Kampung Tua Untuk Masyarakat Melalui Kegiatan Pengabdian Masyarakat Oleh Mahasiswa. *Jurnal Pendekar Nusantara*, 2(1).

Permata, D. A., Fadjriani, L., Prasetiasari, C., & Idham, I. (2020). Analisis Yuridis Penegakan Hukum Terhadap Anak Sebagai Pelaku Pencabulan (Studi Penelitian Di Polresta Barelang Kota

Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(2), 88-112.

Sianipar, E. M. T., Wasliyati, L., & Prasetiasari, C. (2024). Analisis Yuridis Atas Tindak Pidana Persetubuhan Anak Dibawah Umur Untuk Mewujudkan Perlindungan Hukum Kepada Korban. *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).

Ali, I. N., & Prasetiasari, C. (2024). Analisis Yuridis Tindak Pidana Pencurian Pelaku Anak Di Bawah Umur Untuk Mewujudkan Efek Jera (Studi Penelitian Polresta Barelang). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).

Havit, M. F., & Prasetiasari, C. (2024). Analisis Yuridis Yuridis Tindak Pidana Penipuan Atas Pembelian Sesuatu Barang Secara Online Untuk Melindungi Kepentingan Konsumen (Studi Penelitian Di Polda Kepri). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).

Prasetiasari, C., Suwalla, N., Siagian, A., Zaiana, A. F., & Lubis, J. A. (2024). Penyuluhan Kesadaran Hukum Sejak Usia Dini Di Panti Asuhan Istana Yatim Al-Jufri. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 5(1), 198-201.

Rivadianti, R., Prasetiasari, C., & Nurkhotijah, S. (2022). Analisis Yuridis Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Pada Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Kerakyatan (Studi Penelitian Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Batam). *Petita*, 4(2), 356-366.

Pratama, R., Fadlan, F., & Prasetiasari, C. (2022). Analisis

Yuridis Pemidanaan Atas Pelaku Penadah Barang Hasil Pencurian Sepeda Motor Untuk Mewujudkan Ketertiban Hukum. *Ensiklopedia Of Journal*, 5(3), 100-105.

Lubis, G. P., Prasetyasari, C., & Nurkhotijah, S. (2022). Analisis Yuridis Peranan Dinas Perhubungan Kota Batam Dalam Mewujudkan Perlindungan Hukum Bagi Penumpang Angkutan Umum (Studi Penelitian Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Batam). *Ensiklopedia Of Journal*, 5(3), 1-6.

Putra, F. Y., Waslihati, L., & Prasetiasari, C. (2022). Analisis Yuridis Peran Hakim Mediator Dalam Mediasi Perceraian Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum (Studi Penelitian Di Pengadilan Agama Kelas 1-A Batam). *Ensiklopedia Of Journal*, 5(3), 53-61.

Prasetiasari, C. Analisis Yuridis Eksekusi Jaminan Fidusia Untuk Perlindungan Para Pihak (Studi Kasus Putusan Pengadilan  
<https://kemnaker.go.id>