

IUS CONTITUENDUM SANKSI ADMINISTRASI BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS

Saarah Dewi Adlina

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
saarah.19014@mhs.unesa.ac.id

Mahendra Wardhana

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
mahendrawardhana@unesa.ac.id

Abstrak

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan (2) telah menjelaskan kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun masih banyak perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal tersebut terjadi disebabkan tidak diaturnya ketentuan sanksi administrasi mengikat perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi sanksi administrasi dan bentuk ius constituendum sanksi administrasi bagi perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menyatakan terdapat presentase tingkat kepekerjaan penyandang disabilitas dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan. Terdapat grafik masyarakat miskin penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas pada tahun 2020, namun tingkat kemiskinan penyandang disabilitas relatif lebih tinggi dibandingkan non penyandang disabilitas. Bentuk perlindungan hukum yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan kesempatan kerja penyandang disabilitas, yaitu adanya *ius constituendum* dalam bentuk Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Pekerja Penyandang Disabilitas yang di dalamnya memuat sanksi administrasi. Di dalam Peraturan Pemerintah terdapat klausula bahwa sanksi administrasi perlu diatur seluruh Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.

Kata Kunci: Ketengakerjaan, Disabilitas, *Ius Constituendum*, Sanksi

Abstract

Undang-Undang Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities Article 53 paragraphs (1) and (2) have explained the obligation of companies to employ persons with disabilities, but there are still many companies which do not employ persons with disabilities. This happens because the provisions on administrative sanctions are not regulated to bind companies that do not carry out these obligations. This study aims to find out the urgency of administrative sanctions and the ius constituendum forms of administrative sanctions for companies. This research is a normative legal research using statutory and conceptual approaches. The results of the study stated that there was a decrease in the percentage of employment rates for persons with disabilities from 2018 to 2020. There is a graph of poor people with disabilities and non-disabled people in 2020, but the poverty rate for people with disabilities is relatively higher than non-disabled people. The form of legal protection formed by the government to provide employment opportunities for persons with disabilities, namely the existence of an ius constituendum in the form of a Government Regulation concerning the Implementation of Workers with Disabilities which contains administrative sanctions. In the Government Regulation there is a clause that administrative sanctions need to be regulated throughout the Regional Regulations Concerning the Implementation of Protection for Persons with Disabilities.

Keywords: Employment, Disabilities, *ius constituendum*, Sanction.

PENDAHULUAN

Hak untuk menjamin kehidupan masyarakat telah diatur pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUDNRI 1945) yang berbunyi bahwa “tiap-tiap warga negara indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pemerintah berkewajiban

untuk menjahterakan masyarakat, dengan tujuan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atau tenaga kerja serta kepentingan pemberi kerja. Tak terlepas penyandang disabilitas juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi.

Ketentuan bagi penyandang disabilitas telah diatur Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Penyandang Cacat). Pengertian penyandang cacat berdasarkan Pasal 1 ayat 1 bahwa “Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik datau /atau mental. Yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknnya, yang terdiri dari: penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental”. Isi dari Undang-Undang Penyandang Cacat bersifat belas kasihan serta upaya pemerintah dan atau masyarakat untuk pemenuhan hak-hak penyandang cacat, sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Undang-Undang Penyandang Cacat masih bersifat “rehabilitasi, bantuan sosial, pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial”.

Akan tetapi, Undang-Undang Penyandang Cacat harus sejalan dengan ketentuan terikini yang mengatur hak-hak semua orang dan juga berlaku bagi penyandang disabilitas. Mengingat penyandang disabilitas ditempatkan sebagai subjek yang memiliki hak dan kewajiban, maka untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas tidak hanya mencakup rehabilitasi sosial dan perlindungan sosial, tetapi juga mencakup pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial, dengan tujuan agar menjadi individu yang mandiri dan tangguh. Dengan demikian, penyandang cacat fisik maupun mental dapat berpartisipasi, yang didukung oleh undang-undang yang berlaku untuk menjamin kelangsungan hidupnya. (Ratnaningsih 2016) Mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan, telah diatur juga pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Dikarenakan Undang-Undang Penyandang Cacat sudah tidak lagi mencerminkan upaya peningkatan harkat dan martabat penyandang disabilitas secara utuh dan penyandang disabilitas ini dijadikan belas kasihan, serta tidak terpenuhinya hak asasi penyandang disabilitas, maka dicabut Undang-Undang Penyandang Cacat dan diganti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Penyandang Disabilitas), diharapkan dapat memenuhi, menghormati, dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas.

Kehadiran mereka bukanlah hal yang negatif tetapi menjadikan mereka seperti masyarakat yang lain, agar penyandang disabilitas tetap mau maju dan berkembang sesuai dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas, olehkarena itu kita juga harus menghormati dan menghargai hak-haknya. (Sarah 2020)

Hak-hak penyandang disabilitas yang telah dijelaskan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas, pada nyatanya penyandang disabilitas ini masih dianggap oleh masyarakat mempunyai keterbatasan yang berpotensi terhambatnya aktivitas terutama dalam bekerja, oleh karena itu tidak hanya pengusaha tetapi pemerintah dan pemerintah daerah juga turut berperan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas diatas, adapun peran masing-masing sebagai berikut:

1. Peran pemerintah, pemerintah daerah
 - a. Berdasarkan Pasal 45 Undang-Undang Penyandang Disabilitas
 - b. Berdasarkan Pasal 46 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas
2. Peran Pemberi kerja
Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Pada faktanya, meskipun telah diatur hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban bagi perusahaan swasta, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, data perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada tahun 2021 jumlah penyandang disabilitas yang telah bekerja di 72 BUMN sebanyak 1.721 orang dan 4.554 orang telah bekerja di 588 perusahaan swasta. Apabila dibandingkan oleh jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 16,5 juta yang terdiri dari 7,6 juta laki-laki dan 8,9 juta perempuan ini masih berjumlah sedikit. (Utami 2022) Penyandang disabilitas mempunyai hak bekerja seperti warga yang lainnya, berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Penyandang Disabilitas walaupun mereka mempunyai kekurangan seperti fisik, mental, intelektual dan atau sensorik.

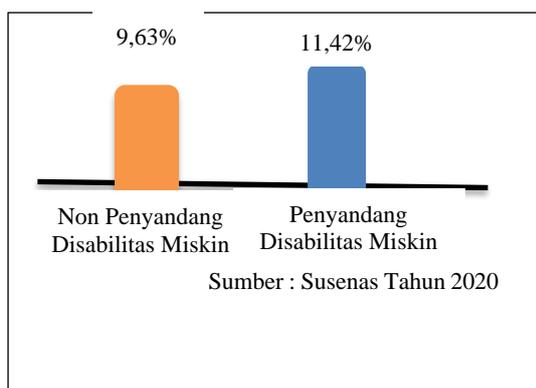
terdapat 79% penyandang disabilitas adalah pekerja pada sektor informal. Sebagian besar lapangan usaha untuk penyandang disabilitas dibidang pertanian, kehutanan serta perikanan. Hanya terdapat 18% penyandang disabilitas yang bekerja sebagai buruh (Prasetya et al. 2022), seharusnya perusahaan dapat membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas di beberapa bidang seperti:

- a. ritel, pada bidang ini penyandang disabilitas tuna rungu dapat ditempatkan pada bagian pengemasan. Apabila sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, maka dapat melayani konsumen.

- b. jasa manajemen alih daya, semua penyandang disabilitas dibutuhkan yang sesuai dengan perusahaan-perusahaan butuhkan.
- c. jasa perhotelan, pada bidang ini penyandang disabilitas tuna rungu dapat ditempatkan pada *housekeeping*.
- d. Perbankan, pada bidang ini penyandang disabilitas tuna daksa dan tuna netra dapat ditempatkan pada layanan perbankan dan *customer service* dengan syarat lancar dalam berkomunikasi dan saat berbicara aksennya tidak kedaerahan. (Emir and Rizky 2017)
- e. Jasa antar jemput karyawan, pariwisata dan ekspedisi, pada bidang ini penyandang disabilitas tuna daksa dapat ditempatkan menjadi office boy. (Fauzi 2019)

Dampak yang diterima penyandang disabilitas terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ialah kemiskinan. Berikut grafik tingkat kemiskinan penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas.

Tabel 1. Grafik Masyarakat Miskin Penyandang Disabilitas dan Non Penyandang Disabilitas



penyandang disabilitas yang relatif lebih tinggi dari Non penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sebesar 11,42% sedangkan non penyandang disabilitas sebesar 9,63%. Hal tersebut tidak ada langkah kongkrit untuk mengatasinya, masalah-masalah tersebut akan dialami penyandang disabilitas selama hidupnya. Diperlukan penanganan yang komprehensif serta keseriusan semua pihak yang terlibat. Hampir semua kewajiban pasal-pasal tersebut sudah tertuang dalam perundang-undangan.

Implementasi terkait penghormatan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas terkait efektifitas undang-undang, maka perlu penekanan pada ketentuan sanksi. Adapun diatur sanksi pidana pada Pasal 145 Undang-Undang Penyandang Disabilitas “setiap orang yang menghalang-halangi dan atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling

lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)”. Namun dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas tidak mengatur ketentuan sanksi administrasi yang mengikat para perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban mengenai minimal kuota pekerja penyandang disabilitas.

Sanksi administrasi adalah tindakan paksa untuk menegakkan norma hukum administrasi sebagai tanggapan terhadap segala jenis pelanggaran atau ketidakpatuhan yang dilakukan oleh warga atau badan privat untuk melindungi hak penyandang disabilitas (Susanto 2019). Tetapi Undang-Undang Penyandang Disabilitas hanya mengatur sanksi pidana, sedangkan sanksi pidana merupakan upaya terakhir atau dapat disebut *ultimatum remedium* dari urutan dalam penegakkan hukum. Prinsip *ultimatum remedium* ini perlu untuk mempertimbangkan sanksi lain terlebih dahulu sebelum dijatuhkannya sanksi pidana yang berat atau keras (Rahmawati 2013), sanksi pidana dijatuhkan kepada pelaku atau pelanggar dengan memberi hukuman berat, sifat dari sanksi tersebut menghukum. Sedangkan sanksi administrasi ditujukan terhadap perbuatan pelanggarnya, sehingga perbuatan tersebut dihentikan, sifat dari sanksi tersebut yakni mengembalikan pada keadaan semula.

Peraturan sanksi administrasi tetapi tidak semua Peraturan Daerah mengatur, pada dasarnya Undang-Undang Penyandang Disabilitas tidak secara langsung mendelegasikan kepada pemerintah daerah untuk membentuk Peraturan Daerah terkait penyandang disabilitas, namun di dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas terdapat 95 ketentuan yang mengatur tentang tugas dan fungsi pemerintah daerah, maka diperlukan pengaturan Peraturan Daerah untuk implementasi terutama dalam perencanaan dan penganggaran daerah. Mengenai Sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas hanya diatur dalam beberapa Peraturan Daerah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas

“setiap orang dan atau penyelenggara kegiatan yang melanggar ketentuan Pasal 55, dapat dikenakan sanksi administrasi berupa

- a. Peringatan tertulis
- b. Pemberhentian sementara kegiatan
- c. Pembekuan kegiatan
- d. Pencabutan dan atau pembatalan rekomendasi/izin”.

Akan tetapi kekuatan hukum dalam Peraturan Daerah terbatas, dikarenakan peraturan tersebut hanya berlaku di suatu daerah saja, dan tidak berlaku untuk nasional. Berdasarkan permasalahan di atas, maka termasuk dalam konflik kekosongan hukum dalam

Undang-Undang Penyandang Disabilitas, sebab peraturan perundang-undangan yang belum diatur atau tidak lengkapnya dalam melindungi hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu dibutuhkan Peraturan baru tentang sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, agar kesetaraan hak bekerja dapat merata di seluruh provinsi Indonesia.

METODE

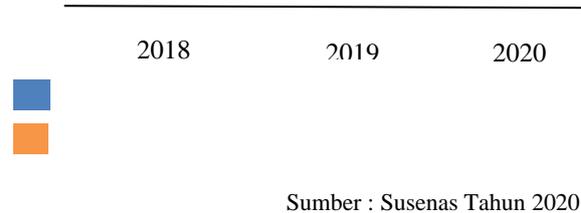
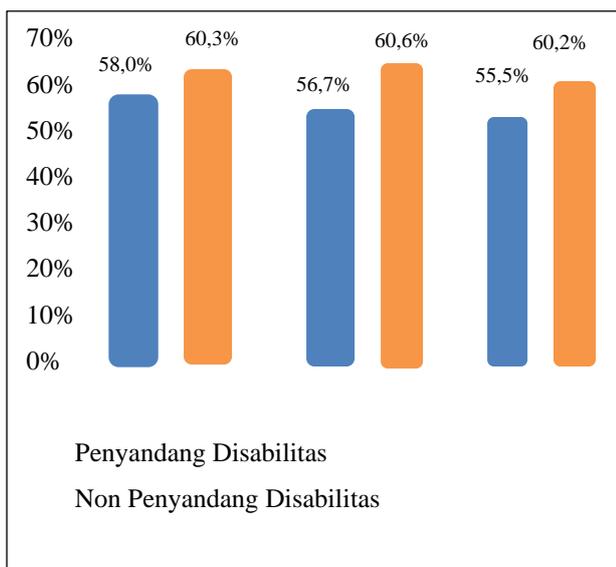
Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normative dengan isu adanya kekosongan hukum. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan merupakan metode studi kepustakaan dan internet dengan menggunakan analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis prespektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Urgensi pemberian sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas

Penyandang disabilitas adalah merupakan golongan minoritas di masyarakat. Meski memiliki keterbatasan fisik dan mental, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 3 huruf c yakni tujuan dari pelaksanaan serta pemenuhan hak penyandang disabilitas, bahwa “Mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, mandiri secara spiritual, dan bermartabat”. Sampai sekarang permasalahan penyandang disabilitas yakni kesejahteraan seperti dalam mendapatkan pekerjaan. (Murti 2020)

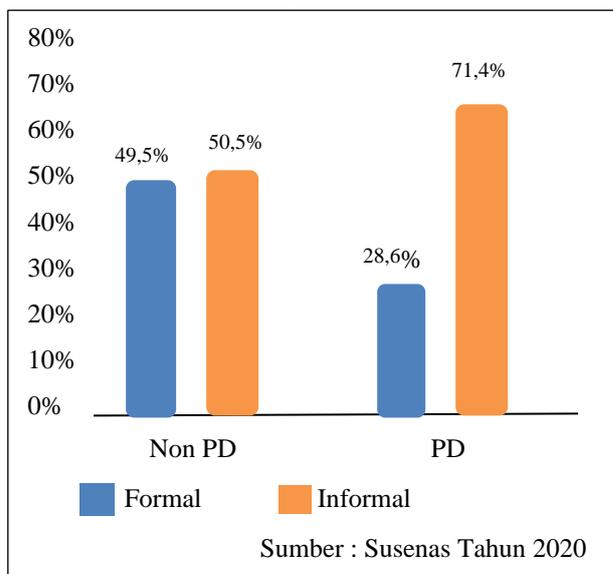
Table 2. Tingkat Kebeherjaan Penyandang Disabilitas dan Non Penyandang Disabilitas



Sumber : Susenas Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan presentase kebeherjaan pada penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas. Kebeherjaan penyandang disabilitas lebih rendah dari pada non penyandang disabilitas, tingkat kebeherjaan pada penyandang disabilitas mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2020. Kurangnya lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas akan memberi dampak yaitu pengangguran. Berdasarkan Tabel 1 grafik masyarakat miskin penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas pada tahun 2020 tingkat kemiskinan penyandang disabilitas relatif tinggi sebesar 11,42% sedangkan non penyandang disabilitas sebesar 9,63%, hal tersebut menyebabkan penyandang disabilitas bekerja disektor informal, seperti berusaha sendiri, pekerja tidak dibayar, pekerja bebas.

Table 3. Grafik Pekerja Sektor Informal Penyandang Disabilitas dan Non Penyandang Disabilitas



Sumber : Susenas Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 sebagian besar penyandang disabilitas bekerja pada sektor informal sebesar 71,4% sedangkan yang bekerja di sektor formal sebesar 28,6%, non penyandang

disabilitas yang bekerja di sektor formal sebesar 49,5%. Apabila berdasarkan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas bahwa “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai”. Pada hakekatnya hukum itu mengatur dan memaksa, dibalik sifat hukum yang mengatur pasti adanya larangan, dan jika larangan itu dilanggar maka akan adanya sanksi. Pada praktiknya, perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena pemerintah dan pemerintah daerah tidak memberikan sanksi tegas yang dicantumkan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Seperti PT. HI yang berada di Provinsi Jawa Barat, yang merupakan perusahaan tekstil swasta. Perusahaan tersebut terdapat 800 pekerja, saat ini PT. HI hanya mempekerjakan 1 pekerja penyandang disabilitas. Apabila berdasarkan Pasal 21 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas (yang selanjutnya disebut PERDA Jawa Barat Penyandang Disabilitas) bahwa” Pemerintah Daerah, Pemerintah Kota/Kabupaten, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan perusahaan swasta, wajib mempekerjakan penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% dari jumlah pegawai”. Yang dimaksud memenuhi persyaratan dan kualifikasi berdasarkan Pasal 22 PERDA Jawa Barat Penyandang Disabilitas yaitu mempekerjakan penyandang disabilitas dengan memperhatikan jenis disabilitas, pendidikan, keahlian, ketrampilan dan atau kemampuan, kesehatan, formasi yang tersedia, dan jenis dan bidang usaha. Hal tersebut membuktikan PT.HI tidak memenuhi kuota 1% dan tidak melakukan peraturan yang ada dengan baik, karena jika jumlah pekerja 800 orang, maka PT.HI harus mempekerjakan minimal 8 pekerja penyandang disabilitas. (Kurnia and Sari 2019)

Sesuai dengan Undang-Undang penyandang Disabilitas kewajiban satu persen (1%) pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan swasta pada nyatanya masih jauh dari kesesuaian peraturan tersebut. Hal tersebut berdampak pada penyandang disabilitas yang tidak mempunyai hak dan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja lainnya, lalu penyandang disabilitas berisiko mengalami perekonomian yang rendah

sebab terbatasnya kesempatan kerja bagi mereka. Meskipun mereka mempunyai keterbatasan, pada umumnya penyandang disabilitas mempunyai keterampilan serta potensi ikut andil dalam pembangunan masyarakat apabila penyandang disabilitas menerima kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang sesuai (Istifarroh and Nugroho 2019).

Adapun dari kasus PT.HI yang mempunyai alasan tidak menambah tenaga kerja penyandang disabilitas, karena masih belum mempunyai fasilitas yang cukup untuk penyandang disabilitas, kapasitas dari kantor PT.HI tidak dapat untuk menambah tenaga kerja lagi, dan perusahaan tersebut pekerjaan yang berat dan terdapat kesulitan mengklasifikasi pekerjaan untuk penyandang disabilitas, dapat dipahami bahwa pekerjaan di PT.HI harus dilakukan oleh pekerja yang sehat fisik dan mental seperti orang pada umumnya (Kurnia and Sari 2019). Dari kasus tersebut merupakan bukti nyata bahwa penyandang disabilitas masih dianggap tidak dapat melakukan pekerjaan. Sesuai dengan penelitian ini adanya urgensi sanksi administrasi sebab peraturan perundang-undangan mengenai sanksi atau akibat hukum bagi perusahaan dapat menjadi payung hukum bagi penyandang disabilitas yang didiskriminasi oleh perusahaan, dengan adanya sanksi administrasi yang tegas dapat menyejahterakan penyandang disabilitas dengan terpenuhinya mendapatkan hak pekerjaan secara merata.

Kasus kedua yaitu PT.CI yang bergerak dibidang industri perusahaan swasta, terdapat di Provinsi Jawa Barat. PT.CI mempunyai 200 pekerja, namun belum mempekerjakan penyandang disabilitas. PT.CI membenarkan hal tersebut dengan mengatakan bahwa perusahaan tidak mengetahui PERDA Jawa Barat Penyandang Disabilitas, akan tetapi berdasarkan asas fiksi hukum bahwa menganggap semua orang tahu hukum, sehingga ketidaktahuan hukum tidak dapat membebaskan atau memaafkan dari tuntutan hukum. (Kurnia and Sari 2019). Pemerintah harus memfokuskan untuk memberikan sosialisasi mengenai kewajiban pemberi kerja mempekerjakan penyandang disabilitas, yang diatur dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan (2), serta kontrol dari pemerintah terhadap peraturan yang diterbitkan agar terlaksana secara merata.

Sanksi administrasi harus diterapkan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, sebab

sanksi merupakan bagian penting dari hukum. Secara umum di dalam peraturan perundang-undangan tidak ada gunya apabila memasukan kewajiban atau larangan, jika aturan tersebut tidak dapat dipaksakan. bagi pembuat aturan penting untuk tidak hanya mencantumkan kewajiban bagi pemberi kerja untuk penyandang disabilitas, namun terhadap tindakan-tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas juga, termasuk adanya sanksi administrasi (Remaja 2017). Sanksi administrasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa:

- a. Teguran
- b. Teguran tertulis
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan izin

Perbedaan sanksi administrasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ialah sanksi pada Undang-Undang Ketenagakerjaan masih bersifat umum dan terdapat potensi pemberhentian perusahaan, seperti adanya pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Sedangkan sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ini akhirnya agar perusahaan tersebut mempekerjakan penyandang disabilitas. Apabila perusahaan tersebut harus mempekerjakan penyandang disabilitas, maka isi sanksi tersebut tidak membuat perusahaan tersebut berhenti seperti adanya pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin, karena untuk memberikan tekanan pada perusahaan agar mempekerjakan penyandang disabilitas, dengan tujuan menyejahterakan kehidupan penyandang disabilitas secara merata.

Pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (yang selanjutnya disebut UUPPLH) mengatur sanksi administrasi pada Pasal 76 ayat (2) “sanksi administrasi terdiri atas:

- a. Teguran tertulis
- b. Paksaan pemerintah
- c. Pembekuan izin lingkungan atau
- d. Pencabutan izin lingkungan”.

Terdapat kasus pada PT. Sago Nauli yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang lingkungan hidup, izin lingkungan, serta pengelolaan lingkungan hidup. Sebagai bentuk pertanggungjawaban PT. Sago Nauli dikenakan sanksi administrasi berupa paksaan pemerintah, sanksi tersebut diberikan kepada Direktur Utama PT. Sago Nauli selaku pemimpin perusahaan

Sanksi administrasi berupa paksaan pemerintah berdasarkan Pasal 80 ayat (1) UUPPLH dibatasi berupa “paksaan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) huruf b yaitu :

- a. Penghentian sementara kegiatan produksi
- b. Pemindahan sarana produksi
- c. Penutupan saluran pembuangan air limbah atau emisi
- d. Pembongkaran
- e. Penyitaan terhadap barang atau alat yang berpotensi menimbulkan pelanggaran
- f. Penghentian sementara seluruh kegiatan atau
- g. Tindakan lain yang bertujuan untuk menghentikan pelanggaran dan tindakan memulihkan fungsi lingkungan hidup”.

Sanksi administrasi berupa paksaan pemerintah yang di jatuhkan kepada PT. Sago Nauli penerapannya dapat dikatakan efektif, sebab PT. Sago Nauli melakukan serta meminta permohonan pencabutan sanksi administrasi yang telah ditetapkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (Siregar 2020)

Sanksi administrasi untuk perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup fokus pada cara perlindungan lingkungan hidup terhadap pencemaran dan perusakan serta cara menangani lingkungan hidup ketika telah terjadi pencemaran. Sedangkan sanksi pidana dan sanksi perdata lebih fokus pada subjek hukum yang melakukan pelanggaran serta subjek hukum yang mengalami kerugian, sementara keadaan lingkungan yang telah tercemar bukan fokus utama sanksi pidana dan perdata, maka sanksi administrasi lebih efektif dan diandalkan untuk kelestarian lingkungan (Mardhatillah 2016).

Sanksi administrasi pada lingkungan berbeda dengan Sanksi administrasi tentang kewajiban pada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sanksi pada lingkungan itu perlu adanya sanksi yang memberhentikan perusahaan seperti pencabutan izin, karena agar racun atau limbah tersebut berhenti. Sedangkan pada sanksi perusahaan ini akhirnya agar perusahaan tersebut mempekerjakan penyandang disabilitas. Apabila

perusahaan tersebut harus mempekerjakan penyandang disabilitas, maka isi sanksi tersebut tidak membuat perusahaan tersebut berhenti seperti adanya pencabutan izin. Sanksi ini merupakan upaya hukum untuk memberikan tekanan pada perusahaan agar mempekerjakan penyandang disabilitas, dengan tujuan menyejahterakan kehidupan penyandang disabilitas secara merata.

B. Ius Constituendum Sanksi Administrasi Undang-Undang Penyandang Disabilitas

Membuat peraturan perundang-undangan yang baik antara lain harus mengetahui tata cara pelimpahan wewenang, pengaturan penyidikan, pencabutan serta perubahan peraturan perundang-undangan. Perubahan peraturan dimaksud dengan cara menyisip atau menambah materi peraturan perundang-undangan atau menghapus atau menghilangkan sebagian materi peraturan perundang-undangan. Perubahan dapat dilakukan pada seluruh atau sebagian buku, bab, bagian, paragraf, pasal dan atau ayat, kata, frasa, istilah, kalimat serta angka dan atau tanda baca (Sucipto 2015). Pada Undang-Undang Penyandang Disabilitas diperlukan perubahan dengan memasukan materi hukum yaitu sanksi administrasi, dengan dibentuknya Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan undang-undang, yang diinginkan oleh masyarakat dan negara atau dapat disebut *ius constituendum*.

Ius constituendum bentuk sanksi administrasi apabila ditelaah dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, UUPPLH dan kasus-kasus pada perusahaan terdapat 3 sanksi untuk perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu berupa sanksi ringan hingga berat, berbentuk teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, dan pemindahan sarana produksi. Teguran tertulis berbetuk formal, yang membuat perusahaan tersebut lebih memperhatikan sanksi teguran. Sanksi teguran tertulis tersebut melibatkan dari beberapa instansi yang akan menjadikan tekanan pada perusahaan tersebut. Apabila tidak dilaksanakan maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat dengan memberikan sanksi pembatasan kegiatan usaha dengan pembatasan kapasitas produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu dan sanksi pembekuan kegiatan usaha berupa menghentikan proses produksi barang maupun jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.

Apabila sanksi pembatasan kegiatan usaha tidak dilaksanakan maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat berupa paksaan pemerintah yaitu

pemindahan sarana produksi. Sanksi berupa paksaan pemerintah merupakan salah satu yang efektif dan banyak digunakan. Penegakkan hukum administrasi terdapat pengawasan sanksi dan penerapan sanksi, pengawasan sanksi adalah tindakan preventif, sedangkan penerapan sanksi adalah tindakan represif (Ni'mah 2022). *Ius Constituendum* sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan upaya hukum untuk memberikan tekanan pada perusahaan agar mempekerjakan penyandang disabilitas.

Teguran tertulis

- (1) Penerapan sanksi teguran tertulis dilakukan apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2)
- (2) Teguran tertulis pertama dikeluarkan oleh dinas untuk jangka waktu 7 hari kerja.
- (3) Apabila perusahaan yang bersangkutan tidak menindak lanjuti dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima teguran tertulis pertama, maka dinas akan menerbitkan teguran tertulis kedua untuk waktu 3 hari kerja.
- (4) Surat peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat disertai dengan pemasangan spanduk peringatan/disebarluaskan di media cetak.
- (5) Apabila perusahaan yang bersangkutan tidak menanggapi teguran tertulis kedua tersebut dalam waktu 3 hari kerja, dinas menerbitkan teguran tertulis ketiga untuk janga waktu 1 hari kerja.
- (6) Apabila teguran tertulis tidak dihiraukan, kepala dinas dapat melaksanakan pemeriksaan mendadak terhadap perusahaan.
- (7) Teguran tertulis tersebut berisi:
 - a. Rincian pelanggaran diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas beserta keterangan pasal yang dilanggar
 - b. Kewajiban untuk menyesuaikan dan melaksanakan aturan
 - c. Teguran tertulis harus dengan jelas menyebutkan tenggang waktu yang diberikan untuk pemimpin perusahaan untuk menyelesaikan hal-hal yang telah ditentukan.
 - d. Tindakan peneanaan sanksi administrasi bidang ketenagakerjaan yang akan diberikan.
- (8) Apabila teguran tidak dihiraukan, kepala dinas dapat mengambil tindakan sanksi administratif pembatasan kegiatan usaha.

Berdasarkan kasus PT.CI yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas karena perusahaan tidak mengetahui adanya PERDA Jawa Barat Penyandang Disabilitas. PT.CI dapat dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, dengan adanya teguran tertulis tersebut perusahaan jadi mengetahui bahwa adanya PERDA yang mengatur kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. PT.CI diharapkan untuk memenuhi aturan mengenai pemberian kesempatan kerja dengan melaksanakan proses rekrutmen bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan salah satu sanksi administrasi bagi perusahaan yakni teguran tertulis. Terdapat kelemahan pada sanksi teguran tertulis yakni belum menjadikannya pihak perusahaan kearah yang lebih baik atas kebijakan hukum dalam menegurnya atau tidak ada efek jera (Kharismunandar and Soponyono 2020). Dengan di pasang nya spanduk dan atau disebarluaskan di media cetak maka akan ada dampak yang akan diterima oleh perusahaan apabila tidak memenuhi teguran tertulis ketiga yaitu, turunnya kepercayaan masyarakat pada perusahaan tersebut.

Pentingnya nama baik dalam sebuah perusahaan memiliki dampak yang sangat besar bagi dunia Marketing membuktikan kualitasnya dan keuntungan yang didapat sangat bagus mempengaruhi bagi perekonomian, tetapi ketika perusahaan bermasalah dengan hukum, itu memiliki efek negatif dan reputasi buruk, sehingga efek bagi perusahaan adalah menderita kerugian material, seperti jatuhnya saham atau kurang percaya dalam hubungan bisnis antar perusahaan untuk bekerja sama dan pandangan buruk masyarakat terhadap bisnis dan turun nya reputasi (Kharismunandar and Soponyono 2020).

Pembatasan kegiatan usaha

- (1) Pembatasan kegiatan usaha dilakukan dalam hal:
 - a. Perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2)
 - b. Perusahaan tidak menghiraukan teguran tertulis ketiga
- (2) Pembatasan kegiatan usaha akan ditetapkan dengan tahapan :
 - a. Kepala dinas ketenagakerjaan mengeluarkan teguran tertulis
 - b. Dalam hal teguran tertulis tidak dihiraukan dalam jangka waktu 7 hari,

kepala tata ruang menerbitkan keputusan tentang pembatasan sementara kegiatan usaha

- c. Berdasarkan surat keputusan , akan dikenakan pembatasan berupa pembatasan kapasitas produk berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu, penundaan pemberian izin impor tekstil
- d. Dinas melaksanakan pengawasan agar memastikan kegiatan usaha yang dibatasi sampai kewajiban dipenuhi..

Sanksi administrasi berupa teguran apabila tidak dilaksanakan, maka akan dikenakan sanksi administrasi berupa pembatasan kegiatan usaha. Berdasarkan kasus PT.HI yang bergerak di bidang tekstil, perusahaan tersebut mempunyai karyawan sebanyak 800 pekerja dan telah mempekerjakan 1 orang pekerja penyandang disabilitas. Berdasarkan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan PERDA Jawa Barat Penyandang Disabilitas bahwa “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Apabila jumlah pegawai 800 orang maka jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja paling sedikit 8 orang.

Pada nyata nya PT.HI belum memenuhi minimal kuota 1%, apabila dengan dikenakan nya sanksi teguran tidak dilaksanakan maka dapat dikenakan sanksi berupa pembatasan kegiatan usaha, dengan dikenakan sanksi ini perusahaan tetap dapat menjalankan usaha nya, akan tetapi adanya pembatasan kapasitas produk berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu, penundaan pemberian izin impor tekstil. PT.HI akan mengalami kelambatan dalam menjalankan usaha. Sanksi pembatasan kegiatan usaha ini merupakan sanksi terakhir, agar perusahaan tersebut tetap beroperasi dan dapat memberikan kesempatan mempekerjakan penyandang disabilitas, maka diharapkan dengan dikenakan sanksi pembatasan kegiatan usaha dapat memenuhi aturan mengenai pemberian kesempatan kerja dengan melaksanakan proses rekrutmen bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pemindahan Sarana Produksi

- (1) Pemindahan sarana produksi dilakukan dalam hal :

Perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2)

- (2) Pemindahan sarana produksi ditetapkan dengan tahapan :
- a. Dalam melaksanakan paksaan pemerintah berupa pemindahan sarana produksi, kepala BLH dapat mengajukan permohonan bantuan penertiban kepada kepala satpol PP
 - b. Berdasarkan surat permohonan bantuan penertiban sebagaimana dimaksud pada huruf a , kepala Satpol PP melakukan pemindahan sarana produksi
- (3) Pelaksanaan pemindahan sarana produksi dituangkan ke dalam berita acara, yang ditanda tangani oleh :
- a. Unsur BLH dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi yang berasal dari unsur kecamatan dan atau unsur kelurahan
 - b. Unsur BLH, unsur Satpol PP dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi yang berasal dari unsur kecamatan dan atau unsur kelurahan apabila pelaksanaan pemindahan sarana produksi dilakukan oleh kepala Satpol PP berdasarkan permohonan bantuan penertiban oleh kepala BLH kepada kepala Satpol PP
- (4) Penanggung jawab usaha dapat mengoperasikan kembali obyek usaha dan atau kegiatan yang dinekanakan sanksi apabila :
- a. Telah melaksanakan ketentuan pada Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan (2)
 - b. Memenuhi kewajiban sebagaimana tercantum dalam keputusan sanksi administrasi.
- Sanksi pemindahan sarana produksi merupakan tindakan nyata dari penguasa untuk mengakhiri suatu keadaan yang bertentangan dengan undang-undang (Susilowati 2002). PT. HI akan mengalami penghambatan dalam kegiatan produktifitas dalam perusahaan yang disebabkan memindahkan fasilitas fisik atau peralatan produksi ke tempat lain, dapat melibatkan perpindahan pabrik, gudang, mesin dan peralatan produksi lainnya. Dampak dari sanksi tersebut ialah:
- a. Gangguan operasional : Penerapan sanksi dapat mengakibatkan gangguan dalam rantai pasokan perusahaan, terutama jika perusahaan tersebut bergantung impor atau ekspordari negara atau wilayah yang memberlakukan sanksi
 - b. Kerugian reputasi : Perusahaan yang dikenai sanksi dapat mengalami kerugian reputasi karena

dianggap melanggar peraturan perundang-undangan.

Dengan diberlakukannya sanksi pemindahan sarana produksi diharapkan dapat memberikan tekanan pada perusahaan agar mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas sesuai dengan Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Ius Constituendum sanksi administrasi perlu dibuatkan nya aturan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Penyandang Disabilitas, agar kesetaraan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat merata diseluruh provinsi Indonesia. Berdasarkan Pasal 5 ayat 2 UUD 1945 “Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya”. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut terdapat klausula perlu diaturnya juga dalam Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas terkait sanksi administrasi, diatur dalam Pasal 238 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Pemerintahan Daerah) bahwa “Selain sanksi sebagaimana pada ayat (1), Perda dapat memuat ancaman sanksi yang bersifat mengembalikan pada keadaan semula dan sanksi administratif”.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dalam skripsi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Urgensi dari sanksi administrasi bagi penyandang disabilitas karena kesejahteraan ekonomi dalam mendapatkan pekerjaan masih rendah. Berdasarkan sumber susenas, presentase tingkat kebecerjaan penyandang disabilitas dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan. Adapun grafik masyarakat miskin penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas pada tahun 2020 tingkat kemiskinan penyandang disabilitas relatif lebih tinggi dibandingkan non penyandang disabilitas.
2. Bentuk perlindungan hukum yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan kesempatan kerja penyandang disabilitas, yaitu adanya *ius constituendum* dalam bentuk Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Pekerja Penyandang Disabilitas yang di dalamnya memuat sanksi administrasi berupa teguran tertulis, pembatasan

kegiatan usaha, dan pemindahan sarana produksi. Di dalam Peraturan Pemerintah terdapat klausula bahwa sanksi administrasi perlu diatur seluruh Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, agar kesetaraan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat merata diseluruh provinsi Indonesia.

Saran

1. Bagi pemerintah perlu dilakukan pengkajian lebih dalam mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta, dengan tujuan mengkaji secara menyeluruh kesesuaian antara peraturan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan peraturan terbaru tentang hak penyandang disabilitas.
2. Bagi pemerintah perlu adanya dukungan dari ahli hukum untuk dapat menuangkan gagasan terhadap pelaksanaan *ius constituendum* sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Buku dan Jurnal

- Emir, Rubby, and Ulfah Fatmala Rizky. 2017. *Menjadi Perusahaan Inklusi*. pertama (j. yogyakarta: saujana press.
- Fauzi, Ade Ansah Muhammad. 2019. "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016." *Ayan* 8(5):55.
- Istifarroh, and Widhi Cahyo Nugroho. 2019. "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara." 12:21–34.
- Kharismunandar, Jhuanda Fratama, and Eko Sopyonyono. 2020. "Kebijakan Formulasi Sanksi Teguran

(Reprimand) Oleh Hakim Terhadap Korporasi." *Jurnal Jurisprudence* 10(1):52–72. doi: 10.23917/jurisprudence.v10i1.10526.

- Kurnia, Guanawan Anjas Marya, and Febilita Wulan Sari. 2019. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS MEMPEROLEH KUOTA 1 % KESEMPATAN KERJA DI PERUSAHAAN INDUSTRI KOTA BANDUNG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PENYANDANG DISABILITAS." *ELIBARY UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA* 1–16.
- Mardhatillah, Siti Ruhama. 2016. "Urgensi Dan Efektifitas Sanksi Administrasi Dalam Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 23(3):486–502. doi: 10.20885/iustum.vol23.iss3.art7.
- Murti, Intan Apri Kirana. 2020. "Makna Kesejahteraan Sosial Ekonomi Bagi Para Penyandang Disabilitas Di Desa Cibuyur, Kecamatan Warungpring, Kabupaten Pemalanh." *Uniersitas Negeri Semarang*.
- Ni'mah, Fadhilatun. 2022. "Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Hukum Lingkungan PT. Sumber Makmur Anugerah Textile Temanggung." *Universitas Islam Sultan Agung*.
- Prasetya, Darmawan, Eka Afrina Djamhari, Herni Ramdlaningrum, Aqilatul Layyinah, Muhammad Fawdy Renardy Wahyu, and Irvan Tengku Harja. 2022. *Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja*.
- Rahmawati, Nur Ainiyah. 2013. "Hukum Pidana Indonesia: Ultimium Remedium Atau Primum Remedium." *Recidive (Jurnal Hukum Pidana Dan Penanggulangan Kejahatan)* 2(1):39–44.
- Ratnaningsih, Erna. 2016. "Pergeseran Paradigma Tentang Penyandang Disabilitas Dalam UU No.8 Tahun 2016." *Business Law*. Retrieved April 29, 2016(<https://businesslaw.binus.ac.id/2016/04/29/pergeseran-paradigma-tentang-penyandang-disabilitas-dalam-uu-no-8-tahun-2016/>).
- Remaja, Nyoman Gede. 2017. "Hukum Administrasi Negara." *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan* 78.
- Sarah, Denda Devi. 2020. "Pro Dan Kontra Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." *Jurnal Caraka Prabhu* 4(2):165–79. doi: 10.36859/jcp.v4i2.284.
- Siregar, Syafrina. 2020. "EFEKTIVITAS PENERAPAN SANKSI ADMINISTRASI PAKSAAN PEMERINTAH KEPADA PT SAGO NAULI (Studi Pada Pabrik Kelapa Sawit PT Sago Nauli)." *Repository Uma*.
- Sucipto, Purnomo. 2015. "Apa Yang Perlu Diketahui Dalam Membuat Peraturan Perundang-Undangan." *Sekretarian Kabinet Republk Indonesia*. Retrieved (<https://setkab.go.id/apa-yang-perlu-diketahui-untuk-membuat-peraturan->

perundang-undangan/).

- Susanto, Sri Nur Hari. 2019. "Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi." *Administrative Law and Governance Journal* 2(1):126–42. doi: 10.14710/alj.v2i1.126-142.
- Susilowati, W. M. Herry. 2002. "PELAKSANAAN BESTUURSDWANG DALAM BIDANG PERIZINAN (Suatu Studi Dalam Konteks Hukum Lingkungan)." *Perspektif* 7(4):216. doi: 10.30742/perspektif.v7i4.292.
- Utami, Larasati Dyah. 2022. "Jumlah Penyandang Disabilitas Capai 16,5 Juta Hanya 5.825 Kerja Di BUMN Dan Perusahaan Swasta." *Tribunnews*.