

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejauh ini suatu lingkungan pekerjaan yang inklusif termasuk sebagai salah satu aspek kehidupan yang paling penting dalam kesejahteraan umat manusia. Selain mendapatkan upah untuk membeli keperluan sehari-hari bagi keluarga dan sanak saudara, hal ini juga dapat membuka jalan bagi kemajuan sosial dan ekonomi yang lebih luas, membuat suatu karakter dalam individu, keluarga dan komunitas mereka. Namun, kemajuan seperti itu tercapai jika semuanya mendapatkan pekerjaan yang layak dan mencapai keadilan sosial bagi semua masyarakat. Pekerjaan yang layak dapat meringkas aspirasi orang-orang dalam kehidupan kerja mereka. Hal ini melibatkan peluang untuk pekerjaan yang produktif serta memberikan penghasilan yang merata, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga.

Semua manusia mempunyai suatu hak asasi sejak dilahirkan termasuk penyandang disabilitas, Hak mereka harus diperhatikan terutama di Indonesia. Hak tersebut juga ada dalam lingkungan kerja, pekerjaan yang layak berarti prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, dan kebebasan bagi orang untuk mengekspresikan suara mereka, mengatur dan berpartisipasi dalam keputusan yang dapat memengaruhi kehidupan mereka. Ini semua dapat mencakup persamaan kesempatan dan perlakuan untuk semua orang

termasuk penyandang disabilitas. Pekerjaan yang layak adalah salah satu kunci untuk mengurangi tingkat kemiskinan khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Jika semua orang termasuk penyandang disabilitas memiliki akses ke pekerjaan yang layak, mereka dapat berbagi dalam hasil yang dibawa oleh peningkatan suatu integrasi ekonomi internasional. Memperluas peluang untuk pekerjaan yang layak kepada lebih banyak orang adalah elemen penting dalam membuat globalisasi lebih inklusif dan adil. Karena itu, menciptakan lapangan kerja yang layak harus menjadi jantung untuk suatu kebijakan dalam pembangunan suatu negara.<sup>1</sup>

Sementara itu terdapat suatu organisasi yang memperjuangkan hak khususnya dalam ketenagakerjaan di seluruh dunia yaitu *International Labour Organization* atau ILO. ILO didirikan pada tahun 1919 yang tercantum di dalam *Perjanjian Versailles* dimana dalam hal ini bertujuan untuk mengakhiri Perang Dunia I, untuk mencerminkan kepercayaan bahwa perdamaian universal dan abadi hanya dapat dicapai jika didasarkan pada keadilan sosial. Sementara itu, pendiri - pendiri ILO berharap bahwa mereka akan berkomitmen untuk menyebarkan kondisi kerja yang manusiawi dan memerangi ketidakadilan, kesulitan dan kemiskinan. Anggota – Anggota dari ILO membangun tujuan-tujuan ini dengan mengadopsi *Deklarasi Philadelphia*, dimana hal ini berisi bahwa buruh bukanlah komoditas dan menetapkan hak dasar manusia dan ekonomi di bawah prinsip

---

<sup>1</sup> International Labour Organization. *The ILO at a Glance. Department of Communication and Public Information*. 2017. Diakses 28 April 2019

bahwa "kemiskinan merupakan ancaman bagi kesejahteraan dimanapun itu berada" pada tahun 1944.

ILO juga menjadi badan khusus yang pertama dibawah PBB pada tahun 1946. Selama 50 tahun berdiri ILO mendapatkan sebuah Nobel Perdamaian tepatnya pada 1969. ILO juga melakukan ekspansi berskala besar di sejumlah negara yang dimiliki ILO dalam beberapa dekade setelah Perang Dunia II dan membawa banyak sekali perubahan. ILO turut memberikan suatu program – program bantuan teknis untuk diberikan kepada pemerintah, pekerja dan pengusaha seperti pelatihan kerja dan bantuan terkait pekerjaan khususnya di negara berkembang termasuk Indonesia.<sup>2</sup> Indonesia dan ILO telah bekerja sama sejak 12 Juni 1950 dimana ILO menggunakan sistem tripartit dan bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Organisasi Pengusaha Indonesia (*Apindo*) dan tiga serikat pekerja utama - Semua Konfederasi Serikat Buruh Indonesia (*KSPSI*), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (*KSBSI*) dan Konfederasi Serikat Buruh Indonesia (*KSPI*).<sup>3</sup>

Untuk memastikan bahwa ILO mengeluarkan suatu kesepakatan dalam membuat suatu standar untuk buruh maka ILO menggunakan sistem *tripartite* yaitu perusahaan, buruh dan pemerintahan untuk melakukan suatu dialog sosial yang mana mereka mempunyai suatu hak untuk bersuara dalam menentukan suatu standar tersebut. ILO juga mengembangkan kebijakan, dan menyusun program yang mempromosikan pekerjaan yang layak untuk semua orang dan telah

---

<sup>2</sup> Ibid., 28 April 2019

<sup>3</sup> International Labour Organization, *Indonesia*  
[https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS\\_412168/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS_412168/lang--en/index.htm). Diakses 24 April 2019

menetapkan suatu konvensi-konvensi dalam mensejahterahkan hak buruh khususnya di Indonesia khususnya penyandang disabilitas.<sup>4</sup> Dalam semua konvensi-konvensi tersebut salah satunya adalah *Konvensi No.111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan* yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 1999.<sup>5</sup> Definisi diskriminasi menurut konvensi tersebut adalah dimana terdapat peluang untuk memperoleh suatu pekerjaan dan jabatan, pelatihan dalam keterampilan, serta syarat-syarat dan kondisi kerja namun terdapat diskriminasi. Diskriminasi tersebut adalah suatu pengecualian, pembedaan, pengutamaan lainnya yang berakibat membatasi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan yang ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan badan yang sesuai.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini dikhususkan pada penyandang disabilitas, penyandang disabilitas merupakan individu yang gerakannya dalam lingkungan terbatas dan mengalami hambatan untuk beraktifitas dan dibagi menjadi keterbatasan mental, fisik, intelektual dan sensorik dalam jangka waktu yang lama. Khususnya di Indonesia yang masih melihat hal ini dengan sebelah mata, mereka seharusnya sudah sadar akan pemenuhan hak para penyandang disabilitas. di Indonesia juga pemerintah dan birokrasi publik sering

---

<sup>4</sup> International Labour Organization. *Advancing Social Justice, Promoting Decent Work ILO Is a Specialized Agency of the United Nations*. 2018. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_098256/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098256/lang--en/index.htm). Diakses 24 Februari 2019

<sup>5</sup> DEWAN PIMPINAN NASIONAL SERIKAT BURUH MIGRAN INDONESIA. *KONVENSI ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI OLEH PEMERINAH INDONESIA*. 2018. <http://sbmi.or.id/2018/05/konvensi-ilo-yang-telah-diratifikasi-oleh-pemerinah-indonesia/>. Diakses 24 Februari 2019

<sup>6</sup> International Labour Organization. *K-111 Konvensi Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan)*. 1958. Diakses 24 February 2019

lemah di sisi implementasi dan hal yang penting untuk mengadopsi kebijakan disabilitas dan meratifikasi konvensi ILO tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Mendukung masyarakat sipil, termasuk Organisasi Penyandang Disabilitas, sangat penting untuk mewujudkan perubahan. Kemudian Undang-Undang Penyandang Disabilitas No.8 Tahun 2016 yang menjadi landasan dalam diskriminasi dalam konvensi tersebut.<sup>7</sup>

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 5 ayat (1) huruf f dan Pasal 11 sudah ada yang mencerminkan tentang *anti-diskriminasi* yaitu setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak atas perlakuan yang sama dari atasan tanpa diskriminasi. Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak diperbolehkan jika didasarkan pada ideologi, agama, kecenderungan politik, kelompok etnis, ras, kelompok sosial, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan karyawan.<sup>8</sup> Karena itu pemenuhan hak pada penyandang disabilitas seperti mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa mendapatkan suatu diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung sangat penting bagi mereka.

Oleh karena itu, selain menghilangkan diskriminasi maka dengan kepentingan apa Indonesia meratifikasi suatu konvensi ILO No.111 tersebut. Kemudian dengan adanya konvensi-konvensi yang kemudian diadopsi oleh

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.8. *TENTANG PENYANDANG DISABILITAS*. 2016. Diakses 30 September 2019

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.13. *Ketenagakerjaan*. 2003. Diakses 24 Februari 2019

Indonesia dan melahirkan suatu instrumen untuk memperjuangkan hak buruh khususnya penyandang disabilitas belum tentu dapat diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian, Hal ini merupakan sebuah tantangan bagi pemerintah Indonesia yang bercita-cita untuk memperjuangkan para rakyat Indonesia seperti yang telah dijelaskan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>9</sup> Selanjutnya peran organisasi internasional seperti ILO dan pemerintah Indonesia dalam mengimplementasikan suatu konvensi tersebut di Indonesia sangat berpengaruh untuk mempromosikan hak-hak buruh dan menghapuskan diskriminasi yang terjadi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Pertanyaan penelitian penulis adalah:

1. Apakah kepentingan Indonesia dalam meratifikasi Konvensi *International Labour Organization No.111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan*?
2. Bagaimana implementasi Konvensi *International Labour Organization No.111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan* khususnya bagi penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2014-2019?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

---

<sup>9</sup> Shanto. *PROBLEMATIKA BURUH DI INDONESIA* <https://spn.or.id/problematika-buruh-di-indonesia/>". 2016. Diakses 24 Februari 2019.

Dari rumusan masalah yang penulis kemukakan di atas maka penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis kepentingan Indonesia dalam meratifikasi suatu Konvensi *International Labour Organization No.111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan*.
2. Menganalisis tentang proses dan hasil dari implementasi Konvensi *International Labour Organization No.111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan* oleh *International Labour Organization* dan Pemerintahan Indonesia sebagai pelaksana dari proses tersebut serta pihak-pihak yang terlibat tentang hukum perburuhan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pengetahuan yang lebih dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan melalui Konvensi *International Labour Organization No.111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan* dan dapat mengetahui lebih lanjut proses implementasi dan perkembangan peraturan perburuhan di Indonesia khususnya penyandang disabilitas. Kemudian dapat mengetahui bagaimana peraturan-peraturan yang sudah diadopsi tersebut dapat diimplementasikan di Indonesia dalam meningkatkan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Selanjutnya dapat menjadi suatu wawasan dalam kasus mengenai hak buruh yang terjadi serta menjadi suatu bahan evaluasi untuk Indonesia dalam meningkatkan hak-hak penyandang disabilitas.