BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1.1 Tinjauan Umum *Internatiomal Labour Organization* (ILO)

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan ILO sebagai organisasi internasional yang menangani masalah perburuhan dari sudut sejarah dan perkembangannya, tujuan dan landasan-landasan utama serta berbagai aktivitas ILO dalam usahanya menangani permasalahan terkait perburuhan di dunia, khususnya terkait pemberdayaan tenaga kerja atau buruh penyandang disabilitas. Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.

Organisasi Internasional yang berkompeten dalam urusan perburuhan adalah *International Labour Organization* (ILO), organisasi ini merupakan satu-satunya badan "tripartit" PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program.

ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 181 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya (ILO *Reader Kit*, 2007 : 1).

4.1.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan *Internatiomal Labour Organization*

ILO diciptakan pada tahun 1919, sebagai bagian dari Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia I, untuk mencerminkan keyakinan bahwa perdamaian universal dan abadi dapat dicapai hanya jika didasarkan pada keadilan sosial. Konstitusi dirancang antara Januari dan April 1919, oleh Komisi Buruh dibentuk oleh Konferensi Perdamaian, yang pertama kali bertemu di Paris dan kemudian di Versailles. Ini mengakibatkan sebuah organisasi tripartit, satu-satunya dari jenisnya menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam tubuh eksekutif.

Konstitusi yang terkandung ide diuji dalam Asosiasi Internasional untuk Buruh Legislasi, didirikan di Basel pada tahun 1901. Advokasi untuk sebuah organisasi internasional yang menangani masalah tenaga kerja dimulai pada abad kesembilan belas, yang dipimpin oleh dua pengusaha, Robert Owen (1771-1853) dari Wales dan Daniel Legrand (1783-1859) dari Perancis. ILO didirikan pada tahun 1919, sebagai bagian dari Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia Pertama, untuk mencerminkan keyakinan bahwa perdamaian yang universal dan abadi hanya dapat dicapai bila didasari pada keadilan sosial. Para pendiri ILO telah berkomitmen untuk memasyarakatkan kondisi kerja yang manusiawi serta memerangi

ketidakadilan, penderitaan dan kemiskinan. Pada 1944, yaitu sewaktu terjadi krisis internasional kedua, para anggota ILO membangun tujuan-tujuan ini dengan menerapkan Deklarasi Philadelphia, yang menyatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan menetapkan hak asasi manusia (HAM) dan hak ekonomi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa "kemiskinan akan mengancam kesejahteraan di mana-mana" (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.html pada tanggal 3/07/2015 pada pukul 21.32 WIB).

Pada 1946, ILO menjadi lembaga spesialis pertama di bawah PBB yang baru saja terbentuk. Saat peringatan hari jadinya yang ke 50 di tahun 1969, ILO menerima Hadiah Nobel Perdamaian. Besarnya peningkatan jumlah negara yang bergabung dengan ILO selama beberapa dasawarsa setelah masa Perang Dunia ke-II telah membawa banyak perubahan. Organisasi ini meluncurkan program-program bantuan teknis untuk meningkatkan keahlian dan memberikan bantuan kepada pemerintah, pekerja dan pengusaha di seluruh dunia, terutama di negara-negara yang sedang berkembang. Di negara-negara seperti Polandia, Cile dan Afrika Selatan, bantuan ILO mengenai hak-hak serikat pekerja berhasil membantu perjuangan mereka dalam memperoleh demokrasi dan kebebasan (ILO *Reader Kit*, 2007:2).

Tahun penting lainnya untuk ILO adalah tahun 1998, di mana para delegasi yang menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*) mengadopsi Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Prinsip dan hak ini adalah hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama serta penghapusan pekerjaan untuk anak, kerja paksa dan

diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Jaminan atas prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, berdasarkan Deklarasi ini, merupakan hal penting karena jaminan ini memungkinkan masyarakat "untuk menuntut secara bebas dan atas dasar kesetaraan peluang, bagian mereka yang adil atas kekayaan yang ikut mereka hasilkan dan untuk menggali potensi mereka sepenuhnya sebagai manusia" (ILO *Reader Kit*, 2007:3).

4.1.1.1.2 Misi dan Tujuan *Internatiomal Labour Organization*

International Labour Organization (ILO) dikhususkan untuk mempromosikan keadilan sosial dan diakui secara internasional hak asasi manusia dan tenaga kerja, mengejar misi pendiriannya bahwa perdamaian tenaga kerja sangat penting untuk kemakmuran. Hari ini, ILO membantu memajukan penciptaan pekerjaan yang layak dan kondisi ekonomi dan kerja yang memberikan orang yang bekerja dan orang-orang bisnis saham di perdamaian abadi, kemakmuran dan kemajuan. Struktur tripartit yang menyediakan platform yang unik untuk mempromosikan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki . Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial dan memperkuat dialog tentang isu-isu yang terkait dengan pekerjaan.

ILO memiliki empat tujuan strategis :

1. Mempromosikan dan mewujudkan standar dan prinsip-prinsip fundamental dan hak-hak di tempat kerja.

2. Menciptakan peluang yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang layak dan pendapatan.
3. Meningkatkan cakupan dan efektivitas perlindungan sosial bagi seluruh serikat dan pekerja.
4. Memperkuat tripartisme dan dialog sosial.

Untuk mendukung tujuan tersebut, ILO menawarkan keahlian tak tertandingi dan pengetahuan tentang dunia kerja, diperoleh selama lebih dari 90 tahun menanggapi kebutuhan orang-orang di mana-mana untuk pekerjaan yang layak, mata pencaharian dan martabat. Ini berfungsi konstituen tripartit dan masyarakat secara keseluruhan- dalam berbagai cara, termasuk :

1. Perumusan kebijakan dan program internasional untuk mempromosikan hak asasi manusia, meningkatkan kondisi kerja dan hidup, dan meningkatkan kesempatan kerja.
2. Penciptaan standar perburuhan internasional yang didukung oleh sistem yang unik untuk mengawasi aplikasi mereka.
3. Program ekstensif kerjasama teknis internasional dirumuskan dan dilaksanakan dalam kemitraan aktif dengan konstituen, untuk membantu negara-negara menempatkan kebijakan ini dalam praktek secara efektif.
4. Pelatihan, pendidikan dan kegiatan penelitian untuk membantu kemajuan semua upaya ini (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.html pada tanggal 29/6/2015 pada pukul 23.58 WIB).

4.1.1.1.3 Mitra dan Pendanaan Bagi Aktivitas *Internatiomal Labour Organization*

Pada tahun 2014, ILO menerima sumbangan sukarela baru sebesar USD 269 juta, yang mana USD 32 juta merupakan bukan sepenuhnya diperuntukkan untuk sumber inti. Dalam beberapa tahun terakhir dana sukarela telah mencapai rata-rata 43% dari keseluruhan sumber daya ILO. Untuk tahun 2015 terdapat *outlook* positif, dengan kemitraan multi-tahunan dengan mitra inti multi-bilateral (negara donor) diharapkan akan diperbaharui. Pendanaan dari Komisi Eropa dan Bank Dunia terus berkembang dan ada peningkatan diversifikasi portofolio melalui pendanaan sektor swasta, muncul negara-negara mitra, dan kerja sama Selatan-Selatan. Pada tingkat negara, *Decent Work Country Programs* (DWCPs) ILO memberikan dasar yang kuat untuk keterlibatan yang lebih luas dengan kerangka kerja dan pendanaan PBB.

Bila memungkinkan, mitra didorong untuk memberikan pendanaan yang fleksibel, dana yang bukan diperuntukkan dan diprediksi. Sebagai imbalannya ILO telah memperkuat kapasitas untuk mengelola hasil pembangunan dan untuk memberikan nilai untuk uang. Pemantauan dan evaluasi menginformasikan proses pemrograman negara, meningkatkan negara dan kepemilikan konstituen. ILO akan menjalani penilaian oleh Organisasi Jaringan Multilateral Penilaian Kinerja (*Multilateral Organisation Performance Assessment Network* (MOPAN)) di 2015-2016, yang akan memberikan penilaian eksternal kinerja ILO, efektivitas pembangunan dan nilai uang. Berikut adalah tabel daftar negara mitra ILO dalam pendanaan aktivitasnya :

Tabel 4.1
Daftar Negara Mitra ILO Dalam Pendanaan Aktivitas

Australia :	**Overview of progress towards decent work (06/13)**
Kerjasama ILO - Belgium	: Lembar Fakta, April 2015
Kerjasama ILO - Canada	: Lembar Fakta, Januari 2015
Republik Ceko	: Peninjauan hasil kerjasama
Kerjasama ILO - Denmark	: Lembar Fakta, Mei 2015
Kerjasama ILO - Uni Eropa	: Lembar Fakta, Maret 2015
Kerjasama ILO - Finland	: Lembar Fakta, Oktober 2014
Flanders	: Peninjauan hasil kerjasama
France : Le partenariat France–BIT :	: Lembar Fakta, April 2015
Kerjasama ILO - Jerman	: Lembar Fakta, Maret 2015
Kerjasama ILO - Irlandia	: Lembar Fakta, Mei 2015 Program Kemitraan ILO- Irish Aid, 2012-15: Tahap II, 2014-15
Italia	: Ikhtisar Kontribusi Sukarela Italia ke ILO
Kerjasama ILO - Japan	: Lembar Fakta, Maret 2015
Kerjasama ILO - Kuwait	: Lembar Fakta, Mei 2015
Kerjasama ILO - Republik Korea	: Lembar Fakta, April 2015
Luksemburg	: Lembar Fakta, Kerjasama ILO - Luksemburg Mei 2014
Kerjasama ILO - Belanda	: Lembar Fakta, Desember 2014
Kerjasama ILO - Norwegia	: Lembar Fakta, Mei 2015 Perjanjian Kerjasama Program ILO - Norwegia 2012-15: Tahap II, 2014-15
Spanyol	: 25 tahun kegiatan ILO dengan dukungan kerjasama Spanyol Mempromosikan pekerjaan yang layak dan keadilan sosial (di Spanyol), Terbaru, Februari 2014
Kerjasama ILO - Swedia	: Lembar Fakta, Mei 2015 Kemitraan Program ILO - Swedia, 2014-17: Laporan Kemajuan: (Mei-2015)
Kerjasama ILO - Swiss	: Lembar Fakta, Februari 2015
Kerjasama ILO – Inggris	: Lembar Fakta, Februari 2015
Amerika Serikat	: Lembar Fakta, Kerjasama ILO - Amerika Serikat, Maret 2014

Sumber : http://www.ilo.org/pardev/donors/lang--en/index.html Diakses pada tanggal 03/07/2015 pada pukul 22.30 WIB

Sumber daya basis pendanaan ILO terdiri dari tiga komponen yang terintegrasi, yang dirancang untuk mendukung pengiriman hasil ILO. Anggaran Reguler Tambahan Akun atau *The Regular Budget Supplementary Account* (RBSA) melengkapi Anggaran Reguler ILO, yang ditaksir berasal dari kontribusi negara-negara anggota dan kontribusi sumbangan sukarela untuk

Kerjasama Teknis Extra-anggaran ILO atau *Extra-budgetary Technical Cooperation* (XBTC).

RBSA memungkinkan mitra pembangunan untuk menyalurkan sumbangan sukarela sebagai dana inti yang bukan diperuntukkan, untuk meningkatkan kapasitas ILO untuk memberikan dan mencapai hasil di negara-negara kerja ILO. Kontribusi ini memungkinkan ILO untuk mengalokasikan dana kapan dan di mana mereka paling dibutuhkan secara independen, fleksibel dan cepat.

Pada tahun 2014-2015, beberapa negara telah menunjukkan komitmen untuk pendanaan RBSA, dan negosiasi pendanaan sedang diusahakan dengan sejumlah mitra lainnya. Berikut adalah daftar Negara mitra pembangunan ILO yang mendukung pendanaan RSBA :

Tabel 4.2
Daftar Negara Mitra Pembangunan ILO Pendukung Pendanaan RSBA

DEVELOPMENT PARTNER	2012-13 [1]	2014-15 [2]
Belgium	5,606	11,208
Denmark	7,015	8,534
Germany	815	2,341
Italy	611	267
Luxembourg	-	1,070
Netherlands	11,650	6,784
Norway	10,334	5,942
Sweden	-	3,050
TOTAL	36,031	39,196

1 - All figures in USD (‘000)
2 - As at June 2015

Sumber : http://www.ilo.org/pardev/donors/rbsa/lang--en/index.html Diakses pada tanggal 3/7/2015 pada pukul 22.28 WIB.

4.1.1.1.4 Ruang Lingkup Kajian Dan Program-Program *Internatiomal Labour Organization*.

Terdapat beberapa ruang lingkup kajian atau topik ILO yang banyak mendasari beragam kegiatannya di belahan dunia yang terlahir dalam banyak bentuk program dan proyek, PROPEL-Indonesia sendiri merupakan salah satu proyek dari program yang diselenggarakan oleh ILO. Terdapat 3 hal perihal lingkup kajian yang dikedepankan oleh ILO, yaitu hak asasi manusia, pekerjaan yang layak dan pembangunan berkelanjutan yang erat kaitannya dengan lingkungan.

4.1.1.1.4.1 Hak Asasi Manusia

Sejak awal berdirinya, ILO berupaya menentukan dan menjamin hak-hak pekerja serta memperbaiki kondisi para pekerja dengan menyusun sistem standar ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk Konvensi, Rekomendasi dan Kaidah.

Hingga saat ini, ILO telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja. Standar-standar ketenagakerjaan internasional tersebut baru-baru ini dikaji oleh Badan Pengurus yang menetapkan bahwa lebih dari 70 Konvensi yang diadopsi sebelum tahun 1985 masih berlaku sementara lainnya perlu direvisi atau dicabut. Di samping itu, puluhan Kaidah telah dikembangkan. Di berbagai bidang seperti konvensi tentang cuti persalinan dan perlindungan bagi para pendatang, standar-standar ketenagakerjaan ini memainkan peran penting dalam menyusun perundangan nasional. Proses pengawasan negara anggota diterapkan dan ILO membantu memberikan saran-saran dalam merancang

perundangan ketenagakerjaan nasional. Dengan diterapkannya Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja pada 1998, negara-negara anggota ILO memutuskan untuk memberlakukan serangkaian standar ketenagakerjaan konvensi-konvensi terkait tersebut. Standar-standar tersebut merupakan bentuk dasar HAM dan inti dari pekerjaan yang layak (ILO *Reader Kit*, 2007 :8).

Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat, ILO berupaya memusatkan perhatiannya pada masalah pelanggaran HAM dan hak-hak pekerja. Topik kajian ILO yang termasuk ke dalam ruang lingkup ini adalah kerja paksa, tenaga kerja anak, diskriminasi, perlindungan sosial, jaminan sosial, upah dan kondisi kerja, migrasi internasional, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan lainnya (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/topics/lang--en/index.html pada tanggal 13/07/2015 pada pukul 23.33 WIB).

Dan beberapa program ILO terkait hak asasi manusia adalah *International Programme on the Elimination of Child Labour* (IPEC), *International Labour Standards* (NORMES), *Department Standards and Fundamental Principle and Right at Work (STANDARS)* bersama tiga program lannya, yakni *Infocus Programme On Promoting The Declaration (DECLARATION), International Labour Standards (NORMES),* dan *Relation, Meeting and Document Service (RELCONF).*

4.1.1.1.4.2 Pekerjaan Yang Layak

Pekerjaan yang layak merupakan rangkuman dari berbagai aspirasi masyarakat dalam kehidupan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang layak berarti prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, serta kebebasan masyarakat dalam menyampaikan kekhawatiran mereka, berorganisasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Ini membutuhkan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki.

Pekerjaan yang layak adalah kunci untuk mengentaskan kemiskinan. Apabila perempuan dan laki-laki mempunyai akses atas pekerjaan yang layak, mereka dapat berbagi pemasukan yang dihasilkan melalui integrasi perekonomian internasional yang semakin meningkat. Memperluas peluang untuk memperoleh pekerjaan yang layak hingga mencapai masyarakat yang lebih luas merupakan elemen yang sangat penting dalam menciptakan globalisasi yang lebih inklusif dan adil. Karenanya, penciptaan pekerjaan yang layak harus dimasukkan dalam kebijakan pembangunan. Topik-topik yang termasuk dalam lingkup kajian ILO ini adalah pembangunan ekonomi sosial, promosi kerja, keamanan kerja, pembangunan pedesaan, tripartisme, dialog sosial, standar-standar ketenagakerjaan internasional dan lainnya (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/topics/lang--en/index.html pada tanggal 13/07/2015 pada pukul 23.33 WIB).

Pada 2004, peran ILO dalam mempromosikan strategi untuk menciptakan globalisasi yang adil didukung oleh laporan Komisi Dunia tentang Dimensi Sosial

dari Globalisasi. Faktor pendorong yang mendorong pekerjaan yang layak melibatkan ILO, untuk mengintegrasikan apa yang dilakukan di tingkat internasional, regional, nasional maupun lokal. Dalam mengundang pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun peraturan tenaga kerja, mengawasi pelaksanaannya, meningkatkan kesadaran, serta menyusun kebijakan serta merencanakan program, ILO ingin memastikan bahwa upaya-upayanya ini didasari pada kebutuhan para perempuan dan laki-laki yang bekerja. ILO bekerja secara aktif dengan PBB dan lembaga-lembaga multilateral lainnya dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung terciptanya peluang kerja yang layak sebagai titik penting dari upaya untuk mengurangi dan mengentaskan kemiskinan (ILO *Reader Kit,* 2007 : 4-7).

Terdapat beberapa program yang terangkum dalam Program kerja layak (*Decent Work Country Program)*ILO diantaranya adalah *Tripartite Action to Protect Migrants from Labour Exploitation* (*ASEAN Triangle Project*) bertujuan untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran, *Sustaining Competitive and Responsible Enterprises* (*SCORE Project*) bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki hubungan industrial dan kondisi kerja, *Better Work Indonesia*, bertujuan untuk memperbaiki kondisi kerja dan produktivitas di sektor-sektor padat karya yang ditargetkan, *Promoting Rights and Opportunities for Peple with Disabilities in Employment through Legislation* (*PROPEL-Indonesia*) bertujuan untuk menciptakan pekerjaan dan peluang kerja yang lebih baik untuk pria dan wanita penyandang disabilitas, *Promote : Decent Work for Domestic Workers to End*

Child Domestic Work, bertujuan untuk mepromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga dan penghapusan pekerja anak pada sektor rumah tangga secara efektif, dan *Supporting Implementation of "Single Windows Service" delivery of the provincial social protection strategy of East Java Province*, bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial dan keamanan ekonomi bagi kelompok rentan seperti pekerja ekonomi informal, perempuan, dan orang yang hidup dengan HIV/AIDS (Diakses melalui http://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2014/12/12/308168/kemnaker-ilo-kerja-sama-perlindungan-pekerja-migran pada tanggal 14/07/2015 pada pukul 00.32 WIB).

4.1.1.1.4.3 Pembangunan Berkelanjutan

Green Jobs atau Pekerjaan hijau adalah pusat untuk pembangunan berkelanjutan dan menanggapi tantangan global perlindungan lingkungan, pembangunan ekonomi dan inklusi sosial. Dengan terlibat pemerintah, pekerja dan pengusaha sebagai agen aktif perubahan, ILO mempromosikan penghijauan perusahaan, praktek kerja dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Upaya ini menciptakan kesempatan kerja yang layak, meningkatkan efisiensi sumber daya dan membangun masyarakat yang berkelanjutan rendah karbon.

Green Jobs adalah pekerjaan yang layak yang berkontribusi untuk melestarikan atau mengembalikan lingkungan, baik di sektor tradisional seperti manufaktur dan konstruksi, atau baru, muncul sektor hijau seperti energi terbarukan dan efisiensi energi. *Green Jobs* membantu meningkatkan energi dan efisiensi bahan

baku, membatasi emisi gas rumah kaca, meminimalkan limbah dan polusi, melindungi dan memulihkan ekosistem, dan memberikan dukungan adaptasi terhadap dampak perubahan iklim.

Pada tingkat perusahaan, pekerjaan hijau dapat menghasilkan barang atau memberikan jasa yang bermanfaat bagi lingkungan, misalnya bangunan hijau atau transportasi bersih. Namun, *Green Outputs* (produk dan jasa) tidak selalu didasarkan pada proses produksi hijau dan teknologi. Oleh karena itu *Green Jobs* juga dapat dibedakan berdasarkan kontribusi mereka untuk lebih proses yang ramah lingkungan. Misalnya, *Green Jobs* dapat mengurangi konsumsi air atau memperbaiki sistem daur ulang. Namun, pekerjaan hijau didefinisikan melalui proses produksi tidak selalu menghasilkan barang atau jasa lingkungan (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.html pada tanggal 13/07/2015 pada pukul 23.56 WIB).

Dan saat ini terdapat *The Green Jobs Initiative* yang merupakan kemitraan antara ILO, *United Nations Environment Programme* (UNEP), dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC) yang didirikan pada tahun 2007. Internasional Organisasi Pengusaha (IOE) bergabung dengan Inisiatif pada tahun 2008. Inisiatif ini diluncurkan untuk menilai, menganalisis dan mempromosikan penciptaan lapangan kerja yang layak sebagai konsekuensi dari kebijakan lingkungan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan lingkungan global, antara lain, perubahan iklim.

Sebagai hasil dari kemitraan, laporan " *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low carbon world* (*Green Jobs*: Menuju pekerjaan yang layak dalam,

dunia karbon rendah yang berkelanjutan) "dirilis pada tahun 2008. Pada tahun 2010, sebagai tindak lanjut kerjasama ini, Program *Green Jobs* berkontribusi dengan UNEP *Green Economy Report* menghasilkan *Background* pada dimensi pekerjaan yang layak dari ekonomi hijau. Sesaat sebelum Rio+20, *Green Jobs Initiative* meluncurkan laporan global kedua pada pekerjaan hijau " Bekerja menuju pembangunan berkelanjutan: Peluang untuk pekerjaan yang layak dan inklusi sosial dalam ekonomi hijau " (Diakses melalui http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_213842/lang--en/index.html pada tanggal 13/07/2015 pada pukul 23.57 WIB).

4.1.1.1.5 PROPEL (*Promoting Rights And Opportunities for People With Disabilities in Employment Through Legislation*)

Program tematik yakni 'Mempromosikan Hak dan Peluang untuk Penyandang Disabilitas melalui Legislasi (PROPEL)' merupakan program yang didanai ILO dan Irlandia Aid : Pembangunan melalui Pekerjaan yang Layak, Program Kemitraan 2012-2015 dengan dana sebesar USD 2.663.087. Program ini dilaksanakan sebagai produk global dan telah dilakukan di tujuh negara (Azerbaijan, Botswana, China, Ethiopia, Indonesia, Viet Nam, dan Zambia). Program ini bertujuan untuk membantu memperkuat hak dan akses orang-orang disabilitas untuk bekerja, kewirausahaan serta mendapatkan pekerjaan yang layak.

Sebagai dua tahunan pertama (2012-2013), evaluasi independen PROPEL jangka menengah dilakukan antara Juli dan September 2013. Tujuannya adalah untuk

menentukan, jika nilai-nilai telah ditambahkan dan bagaimana dana dari Irish Aid telah membantu menghasilkan perubahan. Penerima manfaat utama, manfaat langsung, koordinator PROPEL nasional, negara direksi, koordinator PROPEL Global, koordinator hasil, para ahli dari ILO Jenewa dan perwakilan dari Irlandia Aid telah diwawancarai dalam konteks evaluasi ini. Ruang lingkup evaluasi meliputi keselarasan PROPEL dengan strategi yang relevan antara ILO dan konvensi PBB, koherensi PROPEL yang strategis perencanaan dan pelaksanaan, efektivitas, termasuk isu lintas sektoral. Dalam evaluasi ini diperiksa juga dampak, efisiensi dan sinergi, keberlanjutan intervensi dan pengetahuan bangunan dari Irlandia Aid, sebagai mitra donor PROPEL, ILO sebagai pelaksana program, manajemen PROPEL dan staf, dan anggota Komite Nasional Penasihat Proyek.

Sejak program PROPEL operasional di tujuh negara di Afrika dan Asia serta sebagai global, evaluasi independen jangka menengah dikombinasikan dengan ulasan yang relevan mengenai dokumentasi proyek dan analisis kuesioner evaluasi, temuan dari wawancara dengan manajemen PROPEL, dan ahli teknis serta manajemen di ILO Jenewa, wawancara lewat telepon dengan direktur ILO di setiap kantor negara dan staf kerja PROPEL di enam Negara (ILO *Evaluation Summaries*, 2013 : 1-2).

4.1.1.1.6 PROPEL (*Promoting Rights And Opportunities for People With Disabilities in Employment Through Legislation*)-Indonesia

ILO masuk ke Indonesia terhitung sejak 12 Juni 1950, sejauh ini Indonesia telah meratifikasi 8 konvensi ILO yang erat kaitannya dengan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi (Dalam Pekerjaan dan Jabatan), Indonesia, sebagai anggota ILO harus menyetujui prinsip-prinsip dan hak-hak yang telah digariskan baik dalam konstitusi ILO maupun Deklarasi Philadelphia. Sekalipun Indonesia belum mengesahkan konvensi-konvensi dan rekomendasi ILO lainnya, maka Indonesia berkewajiban sesuai dengan status mereka sebagai Anggota ILO, untuk menghormati, memasyarakatkan sekaligus mewujudkan secara jujur dan terbuka dan sesuai dengan Konstitusi ILO.

Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 230 juta jiwa, adalah negara dengan penduduk keempat terbesar di dunia setelah Cina, India, dan Amerika Serikat. Indonesia juga dilihat sebagai salah satu negara yang sedang bangkit dengan pertumbuhan ekonomi yang mantap dan masyarakat kelas menengah yang terus berkembang untuk bisa mencapai sebuah pembangunan yang merata. Akan tetapi sayangnya, hak dan kesempatan bagi mereka yang terpinggirkan, termasuk di dalamnya para penyandang disabilitas, masih ditelantarkan.

Sebagai bentuk komitmen lebih lanjut terhadap usaha mendorong terwujudnya hak bagi para penyandang disabilitas, Indonesia pada tahun 1999 telah meratifikasi Konvensi mengenai Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958 (No. 111). Meskipun demikian, Indonesia belum meratifikasi Konvensi

mengenai Rehabilitasi Kejuruan dan Kesempatan Kerja (Penyandang Disabilitas) (No. 159). Pada Oktober 2011, Indonesia meratifikasi Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas. Ratifikasi dari Konvensi PBB, yang mempromosikan perlakuan setara terhadap penyadang disabilitas, merupakan langkah penting menuju perbaikan hak-hak para penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas diakui sebagai salah satu kelompok paling rentan di Indonesia, yang menghadapi diskriminasi dalam akses atas pendidikan, pelatihan keterampilan dan kesempatan kerja.

Peraturan yang berlaku saat ini, Undang-Undang No.4/1997 mengenai Penyandang Disabilitas, dan peraturan pelaksananya Peraturan Pemerintah No. 43/1998 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 205/1999 terfokus pada ketentuan-ketentuan kesejahteraan sosial. Sementara sistem kuota telah ditempatkan guna mendorong peluang kerja dalam pasar tenaga kerja terbuka, namun peraturan belum diadopsi untuk mendorong hasil nyata dari kewajiban ini, sehingga akhirnya sistem kuota tersebut belum dilaksanakan. Ini diakibatkan karna kurangnya perhatian dan masih adanya diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas di Indonesia yang masih dalam mengakar pada stigma serta persepsi yang tidak tepat terkait dengan kemampuan para penyandang disabilitas di dalam menjalankan kegiatan sehari-hari mereka, termasuk di dalamnya juga terkait dengan kontribusi yang mereka berikan secara aktif di semua sektor ekonomi (ILO & *World Bank*, 2012 : 5-6).

Maka dalam tahap ini, Program Kemitraan global (2012-2014) PROPEL-Indonesia (Mendorong Hak-hak dan Peluang untuk Penyandang Disabilitas dalam

Pekerjaan melalui Legislasi) akan mendukung Pemerintah Indonesia dan pemangku kepentingan utama lainnya guna menanggapi hambatan-hambatan bagi peluang kerja yang setara, serta mendorong pengikutsertaan dari penyandang disabilitas.

4.1.1.1.7 Instrumen *Internatiomal Labour Organization* Mengenai Disabilitas

Mandat ILO adalah mempromosikan kesempatan bagi semua perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan layak dan produktif dalam kondisi bebas, sejahtera, aman dan bermartabat. Pekerjaan yang layak adalah tujuan utama ILO bagi semua orang, termasuk para penyandang disabilitas. ILO telah bekerja selama lebih dari 50 tahun untuk mendorong pengembangan keterampilan dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas berdasarkan pada prinsip-prinsip peluang dan perlakuan yang setara serta pengarusutamaan kedalam rehabilitasi pendidikan kejuruan. Berikut adalah beberapa instrument hukum yang mendasari kinerja ILO mengenai penyandang disabilitas.

4.1.1.1.7.1 Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (2006) beserta Optional Protocol-nya.

Pasal 27 UNCRPD tentang Kerja dan Kesempatan Kerja. Pasal ini mengatur hak bagi penyandang disabilitas untuk “ bekerja, setara dengan orang lain; termasuk hak atas kesempatan mendapatkan penghidupan dengan bekerja sesuai dengan pilihan sendiri atau diterima di dalam pasar kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh semua orang termasuk penyandang disabilitas ”.

Pasal ini melarang diskriminasi atas dasar disabilitas pada semua tahapan pekerjaan misalnya ketika perekrutan, pemekerjaan, pensiun, dll. Pasal 27 mempromosikan kesempatan pekerjaan dan pemajuan karir bagi para penyandang disabilitas di pasar kerja serta memberikan bantuan dalam mencari, mendapatkan, mempertahankan dan kembali ke pekerjaan mereka. Juga memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat menjalankan hak tenaga kerja dan serikat pekerja mereka setara dengan yang lain dan penyesuaian yang sewajarnya diberikan kepada penyandang disabilitas di tempat kerja (ILO *Reader Kit*, 2011 : 11)..

Pasal 27 ini pun menegaskan untuk memberikan akomodasi yang layak sebagai hak pekerjaan dan lapangan pekerjaan terhadap penyandang disabilitas. Akomodasi yang layak ini berarti modifikasi dan penyesuaian yang diperlukan dan cocok, dengan tidak memberikan beban tambahan yang tidak proporsional atau tidak semestinya, apabila diperlukan dalam kasus tertentu, guna menjamin kenyamanan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya (Pasal 2 UNCRPD).

4.1.1.1.7.2 Konvensi ILO Nomor 111, Konvensi ILO 159, Serta Rekomendasi ILO No. 168.

Dalam konstitusinya ILO menekankan pemenuhan kesejahteraan para penyandang disabilitas terkait hak kesempatan kerja. Konvensi ILO Nomor 111 ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan

segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

Dalam Konvensi ILO 159, dijabarkan bahwa penyandang disabilitas sebagai "seseorang yang kemungkinan untuk mengamankan, mendapatkan dan meningkatkan kondisi pekerjaan mereka secara substansial terkurangi sebagai akibat dari keterbatasan fisik atau mental yang terlihat". Bagian II dari Konvensi ini mensyaratkan bahwa setiap anggota harus membuat, melaksanakan dan meninjau kembali kebijakan nasional yang mereka miliki tentang rehabilitasi keterampilan (*vocational rehabilitation*) dan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas. Kebijakan ini harus memastikan bahwa tindakan rehabilitasi keterampilan diberikan kepada semua penyandang disabilitas, tanpa melihat jenis atau kategori disabilitas mereka, dan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dengan mereka yang tidak penyandang disabilitas pada dunia kerja. Tindakan positif untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama antara penyandang disabilitas dan pekerja lainnya tidak dianggap sebagai tindakan diskriminatif. Bahkan perwakilan pengusaha, organisasi pekerja, serta organisasi penyandang disabilitas harus diajak berkonsultasi dalam melaksanakan kebijakan, termasuk tindakan-tindakan yang harus diambil untuk mempromosikan kerjasama dan koordinasi antara lembaga publik dan swasta yang terlibat dalam kegiatan rehabilitasi keterampilan (ILO *Reader Kit*, 2011 : 7).

Penekanan ILO terkait hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas tertuang pula dalam Rekomendasi ILO No. 168, dimana termaktub didalamnya bahwa para penyandang disabilitas harus dapat menikmati kesempatan dan perlakuan

terkait dengan akses terhadap, mempertahankan dan peningkatan karir yang bila dimungkinkan sesuai dengan pilihan mereka dan mempertanggungjawabkan kesesuaian mereka terhadap pekerjaan itu. Pekerjaan itu termasuk pekerjaan yang tersedia di pasar kerja yang sangat tergantung pada kesediaan seseorang, membuka kesempatannya bagi para orang yang bukan penyandang disabilitas (ILO *Reader Kit*, 2011 : 13).

4.1.1.1 Tinjauan Umum Indonesia

Indonesia adalah negara di Asia Tenggara, terletak di garis khatulistiwa dan berada di antara benua Asia dan Australia serta antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Karena letaknya yang berada di antara dua benua, dan dua samudra, ia disebut juga sebagai Nusantara (Kepulauan Antara). Terdiri dari 17.508 pulau, Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia.

Dengan jumlah total populasi sekitar 255 juta penduduk, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat nomor empat di dunia. Diperkirakan jumlah penduduk Indonesia dari tahun ke tahun terus meningkat. Bahkan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memproyeksikan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2035 mendatang berjumlah 305,6 juta jiwa. Jumlah ini meningkat 28,6 persen dari tahun 2010 yang sebesar 237,6 juta jiwa (Diakses melalui http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52f4d97aa7ea3/bonus-demografi-berpotensi-tumbuhkan-ekonomi pada tanggal 25/07/2015 pada pukul 23.40 WIB).

Melambatnya pergerakan roda ekonomi membawa dampak bagi sektor ketenagakerjaan Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat dalam kurun waktu satu tahun tingkat pengangguran di Indonesia mengalami pertambahan sebanyak 300 ribu jiwa. Kepala BPS Suryamin mengatakan jumlah pengangguran pada Februari 2015 mengalami peningkatan dibandingkan dengan Agustus 2014 sebanyak 210 ribu jiwa. Sementara jika dibandingkan dengan Februari tahun lalu bertambah 300 ribu jiwa. Berdasarkan data BPS, pengangguran untuk lulusan strata satu (S1) pada Februari 2015 menjadi 5,34 persen dibanding Februari tahun lalu yang hanya 4,31 persen. Begitu juga lulusan diploma mengalami peningkatan pengangguran dari 5,87 persen menjadi 7,49 persen. Serta pengangguran lulusan SMK yang bertambah dari 7,21 persen menjadi 9,05 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan SD, SMP, dan SMA mengalami penurunan, masing-masing yakni dari 3,69 persen menjadi 3,61 persen, 7,44 persen jadi 7,14 persen, dan 9,10 persen menjadi 8,17 persen (Diakses melalui http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150505150630-78-51318/ekonomi-melambat-pengangguran-indonesia-bertambah/ pada tanggal 18/8/2015 pada pukul 23.15 WIB).

Selain masalah pengangguran, dengan jumlah penduduk dan wilayah yang sangat luas, Indonesia sangat berisiko terhadap munculnya disabilitas. Ini dikarenakan kondisi alam yang rawan bencana, situasi sosial yang rentan konflik, tingkat kemiskinan dan tingkat kecelakaan yang tinggi serta pelayanan kesehatan yang buruk yang kemudian berakibat pada rendahnya tingkat kesehatan masyarakat.

Ini merupakan permasalahan yang dapat memicu munculnya disabilitas (Winurini, 2011 : 9).

Dalam hal ini masih banyak hal yang perlu dibenahi dan diperhatikan dalam hal ketenagakerjaan Indonesia, populasi pengangguran Indonesia saat ini bukan saja para penyandang non-disabilitas tetapi para disabilitas juga. Oleh karena itu, perlu adanya upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pelatihan maupun penyediaan lapangan pekerjaan serta penempatan kerja.

4.1.1.2.1 Tenaga Kerja di Indonesia

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 119,91 juta jiwa sampai akhir tahun 2014. Angka itu pada tahun lalu bertambah 1,72 juta jiwa yang berasal dari angka lulusan baru. Di sisi lain, angka kesempatan kerja di Indonesia tahun 2015 diprediksi mencapai 1,87 juta, sedangkan angkatan kerja baru tahun ini diperkirakan mencapai 1,2 juta jiwa.

Dengan jumlah total penduduk sekitar 250 juta jiwa, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia (setelah Cina, India dan Amerika Serikat). Selanjutnya, negara ini juga memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berumur di bawah 30 tahun. Jika kedua faktor tersebut di atas digabungkan, indikasinya adalah Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan.

Tabel 4.3
Tenaga Kerja Indonesia

	2010	2011	2012	2013	2014
Tenaga Kerja	116,527,546	119,399,375	120,320,000	120,170,000	121,870,000
- Bekerja	108,207,767	111,281,744	113,010,000	112,760,000	114,630,000
- Menganggur	8,319,779	8,117,631	7,310,000	7,410,000	7,240,000

Sumber : http://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255 diakses pada tanggal 14/8/2015 pada pukul 22.26 WIB

Pertumbuhan makro ekonomi yang cukup kuat selama lebih dari satu dekade secara berlahan telah mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Namun, dengan sekitar dua juta penduduk Indonesia yang tiap tahunnya terjun ke dunia kerja, adalah tantangan yang sangat besar buat pemerintah Indonesia untuk menstimulasi penciptaan lahan kerja baru supaya pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah; pengangguran muda (kebanyakan adalah mereka yang baru lulus kuliah) adalah salah satu kekhawatiran utama dan butuh adanya tindakan yang cepat .

Salah satu karakteristik Indonesia adalah bahwa angka pengangguran cukup tinggi yang dihadapi oleh tenaga kerja muda usia 15 sampai 24 tahun, jauh lebih tinggi dari angka rata-rata pengangguran secara nasional. Mahasiswa yang baru lulus dari universitas dan siswa sekolah kejuruan dan menengah mengalami kesulitan menemukan pekerjaan di pasar kerja nasional. Hampir setengah dari jumlah total tenaga kerja di Indonesia hanya memiliki ijazah sekolah dasar saja. Semakin tinggi pendidikannya semakin rendah partisipasinya dalam kekuatan tenaga kerja Indonesia.

Meskipun demikian dalam beberapa tahun terakhir terlihat adanya perubahan tren: pangsa pemegang ijazah pendidikan tinggi semakin besar, dan pangsa pemegang ijazah pendidikan dasar semakin berkurang.

Tabel 4.4
Pengangguran Muda Tenaga Kerja Indonesia usia 15-24 Tahun

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pengangguran Muda Pria (persentase tenaga kerja pria 15-24 tahun)	27.7	23.8	21.8	21.6	21.1	19.3
Pengangguran Muda Wanita (persentase tenaga kerja wanita 15-24 tahun)	34.3	27.3	25.5	23.0	22.0	21.0

Sumber : http://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255 diakses pada tanggal 14/8/2015 pada pukul 22.26 WIB.

Selain itu, dalam hal penyerapan tenaga kerja, sektor pertanian tetap berada di posisi teratas. Tabel di bawah ini memperlihatkan empat sektor terpopuler yang menyerap paling banyak tenaga kerja di tahun 2011 dan setelahnya. Angka-angka ini merupakan representasi total persentase tenaga kerja Indonesia.

Tabel 4.5
Empat Sektor Populer Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia

	2011	2012	2013	2014[1]
Pertanian	42.5	39.9	39.2	40.8
Pedagang Grosir, Pedagang Ritel, Restoran dan Hotel	23.2	23.6	24.1	25.8
Jasa masyarakat, Sosial dan Pribadi	17.0	17.4	18.5	18.5
Industri Manufaktur	13.7	15.6	15.0	15.4

[1] data dari Februari 2014

Sumber : http://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255 diakses pada tanggal 14/8/2015 pada pukul 22.26 WIB.

Berdasarkan data Tenaga Kerja Indonesia diatas didapati bahwa penyerapan tenaga kerja Indonesia masihlah kurang dibanding dengan sumber daya tenaga kerja yang ada, sehingga menimbulkan banyaknya pengangguran di kota maupun di desa. Pekerjaan dalam sektor industri merupakan sektor terendah dalam hal penyerapan tenaga kerja, padahal ini merupakan sektor penting dalam pembangunan.

4.1.1.2.2 Kebijakan Pemerintah Indonesia Tentang Tenaga Kerja

Secara yuridis, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan terkait Ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik (Khakim, 2003:60).

Selain dari itu, Pemerintah Indonesia pun telah memberikan bentuk perlindungan lainnya terhadap tenaga kerja Indonesia, layaknya :

4.1.1.2.2.1 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

4.1.1.2.2.2 Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4.1.1.2.2.3 Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu (Soepomo, 1987:12). Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam melindungi tenaga kerja, Pemerintah Indonesia melakukan pengawasan ketenagakerjaan, dimana proses penegakan hukum bidang ketenagakerjaan selama ini dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif-edukatif dengan mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam tahapan awal, pemerintah memberdayakan para pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialiasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh agar bisa menjalankan aturan-aturan ketenagakerjaan. (Diakses melalui http://www.hukumtenagakerja.com/category/pengawawasan-ketenagakerjaan/#sthash.gVdXYM9y.dpuf pada tanggal 14/8/2015 pada pukul 22.30 WIB).

4.1.1.2.1 Kebijakan Pemerintah Indonesia Tentang Penyandang Disabilitas

Pemerintah Indonesia saat ini telah banyak melakukan upaya-upaya dalam melindungi hak-hak penyandang disabilitas, ini direalisasikan melalui pembentukkan

Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam konstitusi ini dijelaskan bahwa sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran serta penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. Dimulai dari berbagai sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang disabilitas telah dilakukan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, yakni yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan serta penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial (UU RI No.4, 1997 : 8-9).

Kemudian diikuti dengan kebijakan pemerintah yang mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Peraturan Pemerintah ini disusun untuk memberikan kejelasan serta menjabarkan secara utuh Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tersebut berkenaan dengan upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas agar pelaksanaannya dapat memberikan hasil yang optimal sehingga dapat terwujud kemandirian dan kesejahteraan penyandang disabilitas. Upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas yang diatur dalam Peraturan Pemerintah

ini meliputi kesamaan kesempatan, rehabilitasi, pemberian bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial yang dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab bersama dari Pemerintah, masyarakat, keluarga dan penyandang disabilitas sendiri. Kesamaan kesempatan diwujudkan melalui penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas baik yang berbentuk fisik maupun yang berbentuk non fisik pada sarana dan prasarana umum. Selain hal tersebut di atas, Peraturan Pemerintah ini juga mengatur mengenai pengawasan, lembaga koordinasi dan pengendalian peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas (PP No.43, 1998 : 16).

Pemerintah Indonesia pun telah meratifikasi Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas atau UNCPRD tahun 2011 lalu yang telah diadopsi dalam Undang-Undang No.19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini berisi pengakuan harga diri dan nilai serta hak yang sama bagi penyandang disabilitas, yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Oleh karena itu, pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Dan merupakan kewajiban negara merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik-praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas,

baik perempuan maupun anak, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi (UU RI No. 19, 2011 : 4).

Selain itu Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.111 Tentang Diskriminasi (Dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang telah disahkan melalui Undang-Undang No.21 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.111. Dalam konstitusi ini dijelaskan bahwa negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Maka dari itu Indonesia sebagai negara anggota ILO wajib mengambil langkah-langkah kerja sama dalam peningkatan pentaatan pelaksanaannya, peraturan perundang-undangan, administrasi, penyesuaian kebijaksanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan serta wajib melaporkan pelaksanaannya (UU RI No.21, 2011 : 5).

Upaya konstitusinal ini membuktikan bahwa Pemerintah Indonesia menanggapi dan memperhatikan isu disabilitas dengan sungguh-sungguh, meskipun hingga saat ini masih saja ada fakta lapangan yang bersifat kontradiksi dengan hak-hak yang diharapkan terjamin melalui upaya konstitusi yang dibentuk.

4.1.1.2.3 Demografi Disabilitas di Indonesia

Untuk mengetahui jumlah populasi penyandang disabilitas di lingkungan masyarakat Indonesia secara pasti merupakan hal yang sulit. Selain disebabkan oleh kurang mendukungnya akomodasi dan luasnya wilayah survei, ada juga faktor minimnya pengetahuan dan kesadaran pemerintah dan masyarakat tentang disabilitas, khususnya di daerah pedalaman. Hal ini menyebabkan keberadaan kaum disabilitas seringkali tak terdeteksi, karena selama ini survei sering dilakukan hanya dari lembaga pendidikan berkebutuhan khusus, panti-panti sosial atau yayasan/LSM yang mengurusi kebutuhan kaum disabilitas.

Meskipun demikian, pemerintah tertarik mengembangkan pelayanan penempatan pekerjaan yang mereka miliki dan memberikan pelayanan bagi mereka yang terlibat dalam perekonomian sektor informal atau yang akan menjadi pekerja mandiri, serta menegembangkan sistem yang tersentralisasi untuk mendata semua pencari kerja dan pekerjaan yang tersedia bagi kaum muda dan penyandang disabilitas. Prioritas yang ditunjukkan oleh Kementrian Sosial dan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah untuk meningkatkan kualitas data penyandang disabilitas dan menerapkan sistem kuota yang berlaku saat ini.

Menurut Survei Departemen Sosial RI pada tahun 1978, populasi penyandang disabilitas adalah 3,11% dari total penduduk Indonesia. Sementara WHO pada tahun 2004 memperkirakan, populasi penyandang disabilitas 10% dari total penduduk Indonesia. Menurut Pusdatin Kemensos RI pada tahun 2008, jumlah penyandang disabilitas di 14 provinsi adalah 1.167.111 jiwa, di antaranya 59,8%

tidak sekolah atau tidak tamat SD, dan 74,4% dari mereka tidak bekerja (Winurini, 2011 : 9).

Berdasarkan data Pusdatin Kemensos sampai dengan tahun 2010 jumlah penyandang disabilitas mencapai 11.580.117. Sedangkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas pada tahun 2010 mencapai 7.126.409 orang yang terdiri dari tuna netra 2.137.923 orang, tuna daksa 1.852.866 orang, tuna rungu 1.567.810 orang, cacat mental 712.641 orang dan cacat kronis sebanyak 855.169 orang (Diakses melalui http://poskotanews.com/2015/03/12/menaker-beri-pekerjaan-kepada-penyandang-disabilitas/ pada tanggal 13/07/2015 pada pukul 23.15 WIB).

Populasi penyandang disabilitas berat di Indonesia berdasarkan hasil pendataan Dit. Rehabilitasi Sosial Orang Dengan Kedisabilitasan tahun 2012 adalah sebesar 3.342.303 jiwa. Provinsi dengan persentase penyandang disabilitas tertinggi adalah Jawa Timur (541.548 jiwa) dan terendah adalah Papua (2.762 jiwa). Prevalensi masing-masing provinsi digambarkan pada grafik di bawah ini.



Sumber : Dit. Rehabilitasi Sosial Orang Dengan Kedisabilitasan Tahun 2012.

Gambar 4.2
Populasi Orang Dengan Disabilitas Berat Menurut Provinsi Berdasarkan Data Dit. Rehabilitasi Sosial Tahun 2012

Terdapat pula hasil pendataan Pusdatin Departemen Sosial RI terkait jenjang pendidikan penyandang disabilitas Indonesia pada tahun 2007 di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, DI Yogyakarta, dan Banten didapati bahwa sebanyak 470.203 orang berpendidikan SD, sebanyak 219.296 orang berpendidikan SMP, sebanyak 52.373 orang berpendidikan SLTA, sebanyak 2.183 orang berpendidikan D3, sebanyak 3.760 orang berpendidikan S1 dan sebanyak 152 orang berpendidikan S2/S3 (Kemenkokesra, 2009 : 6).

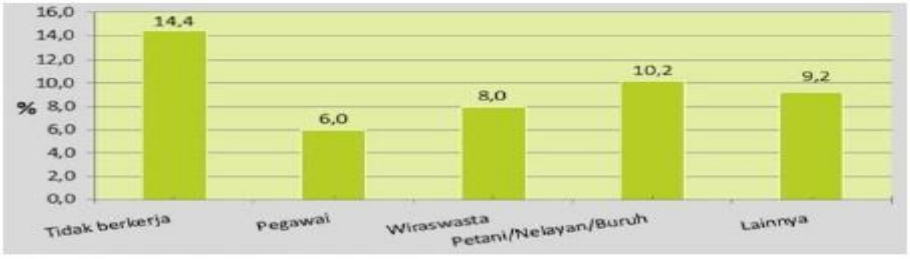
Berdasarkan pendataan Susenas pada tahun 2012 dan Riskesdas pada tahun 2013 mengenai distribusi penyandang disabilitas menurut tingkat pendidikannya, mendapatkan persentase data sebesar 81,81% para penyandang disabilitas memiliki pendidikan terakhir SD/Sederajat, data ini lebih besar daripada tingkat pendidikan

yang lebih tinggi lainnya. Terbanding dari data persentase para penyandang disabilitas lainnya yang mengenyam pendidikan SMP/Sederajat sebesar 8,75% dan pendidikan SMA/Sederajat sebesar 9,44%. Begitupun berdasarkan hasil pendataan Riskesdas pada tahun 2013 mengenai presentase penduduk penyandang disabilitas Indonesia menurut tingkat pendidikan didapatkan data sebesar 29,8% merupakan penyandang disabilitas yang tidak sekolah, 18% adalah penyandang disabilitas tidak tamat SD, 11,7% adalah penyandang disabilitas tamat SD, 7,6% adalah penyandang disabilitas yang tamat SMP, 7% merupakan penyandang disabilitas yang tamat SLTA, dan 6,4% adalah penyandang disabilitas yang tamat D1-D3/PT (Kemenkes, 2014 : 13).

Hasil dari kedua pendataan (Susenas tahun 2012 dan Riskesdas tahun 2013) mengenai tingkat pendidikan penyandang disabilitas Indonesia menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka besar presentase partisipasi penyandang disabilitas semakin menurun.

Menurut hasil pendataan Pusdatin Departemen Sosial RI di Provinsi DKI Jakarta, Jateng, Jatim, DIY dan Banten terkait jenis Pekerjaan para Penyandang disabilitas Indonesia pada tahun 2007 didapati bahwa sebanyak 5.110 orang bekerja di Perusahaan/Swasta dan sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 4.057 orang yang terbagi kedalam 3 bagian yaitu bekerja sebagai PNS/POLRI/TNI sebanyak 2.844 orang, bekerja di BUMN/BUMD sebanyak 253 orang, dan bekerja Mandiri/Wiraswasta sebanyak 960 orang (Kemenkokesra, 2009 : 6).

Hasil pendataan Riskesdas pula pada tahun 2013 mengenai penyandang disabilitas Indonesia usia ≥15 tahun menurut pekerjaan didapati bahwa prevalensi disabilitas tertinggi adalah pada kelompok orang yang tidak bekerja, yaitu sebesar 14,4% dan terendah pada kelompok orang yang bekerja sebagai pegawai (Kemenkes, 2014 : 14).



Sumber : Badan Litbangkes Kementerian Kesehatan

Gambar 4.3
Prevalensi Disabilitas Penduduk Indonesia Usia
≥15 Tahun Menurut Pekerjaan Berdasarkan Data Riskesdas Tahun 2013

Rendahnya tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan sektor formal ini diakibatkan oleh lemahnya pengawasan pemerintah maupun pegawai pengawas dinas tenaga kerja dalam mengawasi kepatuhan perusahaan maupun instansi dalam memberi kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa fakta diskriminasi kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas. Maria Sri Iswari pada tahun 2007 menyebutkan bahwa dari sekitar 566.001 jiwa penyandang disabilitas di Indonesia, yang dapat menjadi pegawai tidak lebih dari 0,01% saja. Kondisi tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 1 tahun 1999 yang salah satu pasalnya berbunyi setiap

perusahaan memperkerjakan tenaga bagi penyandang cacat sebanyak 1% dari jumlah karyawan atau tenaga kerja yang ada (Iswari, 2007 : 53).

Seperti yang dikutip dari laman situs berita resmi hukumonline.com pula, Gufron adalah seorang penyandang disabilitas. Kedua lengannya tak tumbuh seperti lazimnya lengan orang lain. Selebihnya, tak ada perbedaan lain yang mencolok. Gufron mencoba keberuntungannya untuk memasuki dunia pekerjaan formal dengan banyak kali mengirimkan lamaran pekerjaan ke perusahaan swasta dan instansi pemerintah. Namun ironisnya, Gufron mendapatkan penolakan dari keduanya. Gufron bercerita tentang berapa kali ia gagal mengikuti tes penerimaan Pegawai Negeri Sipil lantaran tersandung syarat sehat secara jasmani dan rohani. Pada akhirnya Gufron merasakan sekali persepsi di masyarakat yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas tak mampu bekerja (Diakses melalui http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20798/perlakuan-diskriminasi-masih-terjadi-pada-penyandang-cacat pada tanggal 01/08/2015 pada pukul 00.19 WIB).

Selain itu, fakta diskriminasi kesempatan kerja pun dirasakan oleh seorang penyandang disabilitas, Wuri Handayani. Wuri menggugat Wali Kota Surabaya dan Ketua Panitia Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pemerintah Kota Surabaya ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Surabaya, karena merasa mendapat perlakuan diskriminatif. Wuri ditolak untuk mengikuti Tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena lumpuh dan harus berjalan dengan kursi roda. Lainnya, Wuri pun mengakui selama ini sejak lulus dari Universitas Airlangga, Surabaya pada 1998 sudah enam kali melamar pekerjaan sebagai dosen di almamaternya, tetapi

selalu gagal karena perguruan tinggi tidak bisa menerima dengan alasan sama, yakni disabilitas (Diakses melalui http://nasional.tempo.co/read/news/2005/03/15/05858040/penyandang-cacat-gugat-walikota-surabaya pada tanggal 01/08/2015 pada pukul 00.32 WIB).

4.1.2 Analisa Hasil Uji Validitas dan Realibitas

Validitas data dalam sebuah penelitian merupakan aspek yang sangat penting. Validitas datalah yang akhirnya akan mengungkapkan keabsahan penelitian dari seorang peneliti. Validitas data adalah derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Terdapat banyak sumber data yang diperoleh oleh peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya, dari mulainya studi pustaka, penelusuran data online, metode dokumentasi dan wawancara.

Sumber data studi pustaka peneliti diperoleh dari berbagai macam buku, tulisan, artikel, jurnal, buletin, factsheet, dan lainnya. Penelusuran data online pun peneliti lakukan dengan banyak mengakses situs-situs resmi lembaga terkait. Metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data atau catatan, transkrip, majalah, dokumen, surat kabar dan lain sebagainya. Wawancara penelitian dilakukan dengan melakukan studi lapangan ke lembaga-lembaga terkait serta menentukan informan penelitian terpercaya. Dalam hal ini, peneliti memastikan dan memutuskan informan-informan yang berhak memberikan informasi yang relevan terkait isu permasalahan yang diangkat oleh peneliti secara seksama.

Untuk menguji validitas dan realibilitas data yang telah diperoleh peneliti mengkases situs-situs resmi pemerintah dan lembaga-lembaga serta mengkonfirmasi ke lembaga-lembaga terkait yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu Kementrian Sosial serta Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengkoordinasi pemberdayaan penyandang disabilitas di Indonesia, ILO-Jakarta selaku operator dan pelaksana program serta proyek pemberdayaan penyandang disabilitas Indonesia yang berkordinasi dengan Kementrian Sosial serta Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Dalam menguji valibilitas dan Reabilitas mengenai data-data yang diperoleh oleh peneliti berupa gambaran umum ILO tentang sejarah, misi dan tujuan, instrument hukum dan program juga topik kajian, peniliti melakukan konfirmasi dengan cara mengakses situs resmi ILO Internasional. Dalam situs tersebut terdapat semua informasi menyangkut ILO yang dipublikasikan secara resmi oleh ILO Internasional melalui situs tersebut yang sudah di uji kebenarannya serta dapat dipertanggung jawabkan maka situs tersebut bisa dijadikan sebagai salah satu cara untuk menguji data yang telah diperoleh.

Data-data berupa gambaran ILO tentang sejarah, misi dan tujuan, serta lainnya, peneliti dalam melakukan uji validitas dan reabilitas dengan cara melakukan konfirmasi melalui wawancara dan studi lapangan kepada Staff ILO-Jakarta yaitu Koordinator Proyek PROPEL-Indonesia sebagai informan utama dan memanfaatkan media internet berupa e-mail untuk menguji data yang diperoleh.

Salah satu data yang diperoleh peneliti penyandang disabilitas telah menjadi topik kajian ILO internasional di luar negeri maupun dalam negeri. Untuk menguji validitas dan reabilitas data tersebut peneliti melakukan konfirmasi melalui wawancara menurut koordinator proyek PROPEL-Indonesia yang merupakan bagian dari Staff Perwakilan ILO-Jakarta yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas telah menjadi topik internasional sejak 50 tahun yang lalu. Telah banyak upaya melaluui program-program yang ILO lakukan dalam kajian disabilitas ini di seluruh bagian dunia. Topik disabilitas semakin diminati karna merupakan permasalahan yang dialami oleh seluruh negara, dan negara-negara berkomitmen untuk menangani topic ini untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran yang merata antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas.

Data lain yang diperoleh peneliti Indonesia sebagai Negara Kesatuan yang mengangkat isu penyandang disabilitas dan telah memiliki peraturan dalam upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas melalui sektor pekerjaan. Untuk menguji validitas dan reabilitas data tersebut peneliti melakukan konfirmasi melalui website resmi Kementrian Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik Indonesia mengenai produk hukum yang dikeluarkan.

Selain itu berdasarkan data lain yang diperoleh oleh peneliti penyandang disabilitas Indonesia telah mengalami perkembangan populasi yang meningkat dari tahun ke tahun dan menyebar luas hingga ke seluruh provinsi Indonesia. Untuk menguji reabilitas dan validitas data tersebut peneliti melakukan konfirmasi melalui

website resmi Kementrian Sosial Republik Indonesia mengenai data angka kesejahteraan sosial masyarakat Indonesia.

4.2 Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Upaya yang dilakukan ILO dalam mempromosikan hak kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas di Indonesia melalui PROPEL-Indonesia.

ILO dan Indonesia telah menjalin kerjasama sejak Indonesia menjadi anggota ILO pada 12 Juni 1950. Menerapkan struktur tripartit yang unik, ILO membangun kerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan tiga konfederasi serikat pekerja : Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) serta Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI).

ILO sebagai organisasi internasional yang beroperasi di Indonesia melalui Proyek PROPEL-Indonesia, sangatlah bergantung terhadap dukungan mitra-mitra kerjanya. Karena tanpa lembaga-lembaga terkait, proyek PROPEL-Indonesia akan sulit untuk direalisasikan. Karena tidak ada alasan bagi organisasi internasional untuk mencampuri urusan dalam negeri suatu Negara tanpa adanya nota kesepahaman, sehingga apapun yang kegiatan ILO di Indonesia tetaplah berada dalam pengawasan hukum Pemerintah Indonesia.

Proyek PROPEL-Indonesia bertujuan mengatasi masalah kesenjangan dalam hal kebijakan dan perlindungan peraturan perundangan terkait pekerjaan dan

pelatihan bagi para penyandang disabilitas guna memastikan kesesuaiannya dengan standar internasional. Selain banyaknya fenomena diskriminasi kesempatan kerja penyandang disabilitas seperti yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat pula kesejangan penyandang disabilitas setelah mendapatkan kesempatan bekerja dalam mendapatkan lingkungan pekerjaan. Seperti yang dituturkan oleh Rubby Emir, pemimpin proyek Mitra Kerja Penyandang Disabilitas dalam situs ciptamedia.org bahwa diskriminasi yang lebih halus tetap penyandang disabilitas rasakan di kantor tempat mereka bekerja. Mereka dianggap penyakit (padahal bukan orang yang menderita penyakit), bekerja tidak benar, sulit berkomunikasi dan tetap menerima gaji atau upah. Pekerja non-difabel (non-disabilitas) dimana pun akan melihat dan menganggap hal ini tidak adil. Kemudian, karena mereka dianggap penyakit, maka tidak ada pekerja non-disbilitas yang mau mendekati, mengajari dan mengoreksi jika terjadi kesalahan (Diakses melalui http://ciptamedia.org/difabel-tidak-hanya-butuh-akses-fisik-tetapi-juga-non-fisik/ pada tanggal 01/08/2015 pada pukul 02.27 WIB).

ILO dalam melihat fenomena kesempatan dan lingkungan kerja yang melibatkan topik disabilitas di Indonesia menilai sudah saatnya kondisi kerja di Indonesia diperbaiki. Melalui Proyek PROPEL-Indonesia ini ILO mendukung pemerintah, serta pemangku kepentingan utama lainnya dalam meningkatkan pemahaman serta kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas, terutama dalam hal pekerjaan dan pelatihan melalui kerjasama dengan para mitra dalam membangun kapasitas pemangku kepentingan. Adapun upaya-upaya yang dilakukan ILO adalah :

4.2.1.2 Inisiator

Adapun beberapa bentuk upaya ILO sebagai inisiator ditunjukkan melalui Kerjasama ILO dan Bank Dunia (*World Bank*) dalam pengadaan Lokakarya Pemetaan Kegiatan Disabilitas yang dilaksanakan pada tanggal 26-27 September 2012 di Hotel Lumire, Jakarta. Lokakarya ini merupakan sebuah langkah positif ILO diawal Proyek PROPEL-Indonesia untuk mendukung penerapan Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (UNCPRD) yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia pada bulan Oktober 2011. Tujuan utama kegiatan ini adalah untuk memulai sebuah kegiatan diskusi dan berbagi pengetahuan serta informasi mengenai kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing lembaga dan organisasi didalam mendorong terwujudnya hak para penyandang disabilitas, khususnya dibidang pendidikan, lapangan kerja, keadilan sosial, pembangunan kapasitas organisasi, gender dan penelitian mengenai disabilitas. Peserta utama kegiatan lokakarya ini adalah orang-orang dari kementerian-kementerian terkait,organisasi-organisasi internasional, LSM-LSM internasional, OPD nasional dengan perwakilan mereka yang ada di Jakarta dan juga di provinsi lainnya, dan organisasi kemasyakaratan yang kegiatannya terfokus pada disabilitas.

Tabel 4.6
Daftar Peserta Kegiatan Lokakarya Pemetaan Disabilitas ILO-World Bank tahun 2012

Organisasi Penyandang Disabilitas		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	BILiC – Bandung Independent Living Center	Bandung
2.	PPCI, Kalimantan Timur -Persatuan Penyandang Cacat Indonesia (Association for	Samarinda

	People with Disabilities)	
3.	Yayasan Mitra Netra	Jakarta
4.	KONAS Pemantau Hak Disabilitas	Jakarta
5.	Pertuni – Persatuan Tunanetra Indonesia, Daerah Sulawesi Selatan (Indonesia's Blind Union)	Makassar
6.	Pertuni – Persatuan Tunanetra Indonesia, DPD Sumatera Utara	Medan
7.	SEHATI	Sukoharjo
8.	PPUA PENCA – Pusat Pemilihan Umum Akses Penyandang Cacat (Center for Citizens with Disabilities Access for Election)	Rawamangun
9.	AGENDA – PPUA (General Election Network for Disability Access – Access for Election)	Jakarta dan Bali
10.	Gerkatin, Pusat – Gerakan Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia (Welfare Movement for Deaf People of Indonesia)	Jakarta dan Solo
11.	Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (Indonesia's Women with Disabilities Association)	Jakarta
12.	Asean Institute on Disability and Public Policy (IDPP)	Yogyakarta
13.	CIQAL (Center for Improving Qualified Activity in Life)	Yogyakarta
14.	Yayasan Tuna Rungu Sehjira	Jakarta
15.	Yayasan Senang Hati	Denpasar
16.	Konas Difabel	Yogyakarta
17.	PERSANI, NTT – Perkumpulan Tuna Daksa Kristiani (Christian Disability Association)	Kupang
18.	Pusat Rehabilitasi YAKKUM	Yogyakarta
19.	SAPDA – Sentra Advokasi Perempuan Difabel dan Anak (Center of Advocacy for Disabled Women and Children)	Yogyakarta
20.	Sasana Integrasi dan Advokasi Difabel (Center of Integration and Advocacy for Disabled)	Yogyakarta
21.	LPTKP – Lembaga Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat	Jakarta
22.	Mimi Institute	Jakarta

Pemerintah		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	Kemensos (Ministry of Social Affairs)	
2.	BAPPENAS – Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (National Planning and Development Board)	
3.	TNP2K – Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (National Team for Accelerating Poverty Reduction)	
4.	Kemnakertrans (Ministry of Manpower and Transmigration)	
5.	BPS – Badan Pusat Statistik (Statistics Indonesia)	

Persatuan/Serikat Dagang		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	KSPSI – Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (The Confederation of All Indonesian Workers' Union)	

Institusi dan Organisasi Non-Pemerintah Nasional

No	**Organisasi**	**Asal**
1.	SMERU	Jakarta
2.	Yayasan Wisma Cheshire – Leonard Cheshire Disability UK	
3.	Yayasan Insan Sembada	Solo
4.	Komnas HAM – Human Rights National Commission	Jakarta
5.	IKA	Jakarta
6.	Young Voices	
7.	CARE-Institut Pertanian Bogor – IPB (Bogor Agricultural Institute)	
8.	DIFFA Magazine	
9.	Thisable Entreprise Dhimas	Jakarta

Organisasi Non-Pemerintah Internasional		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	Helen Keller Indonesia	Jakarta
2.	Handicap International	Yogyakarta
3.	ASB	Yogyakarta
4.	CBM	Jakarta

Universitas		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	Universitas Brawijaya	Malang
2.	University of Sydney	
3.	Universitas Indonesia	Depok

Organisasi Internasional		
No	**Organisasi**	**Asal**
1.	AusAid	
2.	WHO	
3.	UNFPA	
4.	Asia Foundation	
5.	UNESCO	
6.	GIZ	
7.	WSP/World Bank	

Sumber : ILO-World Bank, Loka Karya Pemetaan Penyandang Disabilitas Tahun 2012.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ILO melibatkan banyak pihak dari segala elemen mapun aspek pekerjaan yang berfokus pada disabilitas dengan tujuan untuk mendorong lebih banyak lagi dilibatkannya para penyandang disabilitas di dalam semua aspek pengembangan dan penerapan kebijakan, serta juga inklusi yang

lebih banyak lagi bagi para penyandang disabilitas di dalam pelatihan kejuruan dan dunia kerja melalui diskusi lokakarya ini.

Adapun hasil dari kegiatan lokakarya yang diadakan ILO ini hampir setengah dari peserta menyatakan bahwa presentasi dan diskusi pada lokakarya ini telah membantu meningkatkan pengetahuan mereka tentang legislasi dan regulasi terkait dengan disabilitas dan lapangan kerja. Para peserta pun memberikan penghargaan atas hal terkini yang disampaikan oleh para presenter terkait dengan usaha-usaha strategis yang dilakukan ILO tentang topik disabilitas sebagai salah satu target yang dilakukan melalui PROPEL-Indonesia. Adapun tindakan lanjut yang diambil para peserta setelah kegiatan lokakarya ini adalah para peserta menyebutkan bahwa mereka akan :

1. Memperluas jejaring kerja mereka dengan melakukan diskusi-diskusi tindak lanjut, mendapatkan pemahaman yang lebih dari berbagai program yang berbeda, dan mendorong terwujudnya akses terhadap keadilan dan program yang inklusif terhadap disabilitas.
2. Melakukan penilaian internal atas kegiatan yang dilakukan dan melakukan pembangunan kapasitas agar bisa berpartisipasi di dalam proyek-proyek disabilitas yang dilaksanakan oleh ILO dan Bank Dunia.
3. Sosialisasi hasil pembelajaran dan informasi yang didapatkan dari lokakarya kepada jejaring kerja dan komunitas mereka serta mengambil inisiatif untuk mulai menulis proposal kegiatan (ILO, 2012 : 20-21).

Selain itu ILO pun berinisiatif dengan melakukan upaya-upaya pendekatan untuk menjangkau pabrik-pabrik garmen yang mempekerjakan atau tidak mempekerjakan penyandang disabilitas agar dapat membantu pemenuhan peraturan perundangan tentang kuota 1 persen. Kegiatan ini dibantu dengan kerja sama ILO dan Better Work Indonesia.

Setelah berhasil di tahun 2012 mengadakan sebuah lokakarya, maka kembali di tahun 2013, ILO melalui PROPEL-Indonesia dan Komisi Kerjasama 10 Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD) di Bandung, Jawa Barat menyelenggarakan diskusi terbuka selama satu hari pada tanggal 31 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bandung, Jawa Barat. Diskusi terbuka ini merupakan inisiatif untuk membuka jalan agar dapat memperbaiki kondisi kerja serta mempromosikan hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh akses ke sektor pekerjaan formal di Bandung. Tujuan utamanya adalah untuk mensosialisasikan hak-hak penyandang disabilitas atas akses pekerjaan, meningkatkan kesadaran di kalangan pemangku kepentingan untuk mempromosikan hak-hak penyandang disabilitas agar memperoleh akses ke sektor formal, memberi bantuan dalam memenuhi kuota 1% di Jawa Barat, dan menganjurkan pemerintah dan pemangku kepentingan lain untuk menyediakan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Kemudian dilain sisi, ILO pun berinisiatif untuk melakukan kemitraan dengan lembaga pendidikan, yaitu Universitas Katolik Atmajaya di tahun 2012, dalam meningkatkan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas di kalangan

mahasiswa hukum serta menyusun rencana untuk memasukkan hak-hak penyandang disabilitas, terutama dalam hal pekerjaan dan ketenagakerjaan, pada mata kuliah hak asasi manusia di Fakultas Hukum.

Kegiatan ini dilakukan hingga tahun-tahun selanjutnya, hingga akhirnya di tahun 2014 lalu ILO berhasil melakukan pencapaian penerapan lokakarya konsultasi di empat universitas (Semarang, Surabaya, Bandung dan Kupang) untuk memperkenalkan dan melihat kemungkinan memasukkan isu disabilitas dalam kurikulum Fakultas Hukum. Beasiswa pun diberikan kepada mahasiswa fakultas hukum yang mengadakan penelitian mengenai masalah hukum terkait pekerjaan bagi penyandang disabilitas (ILO *Result*, 2014 : 53).

4.2.1.3 Rekomendasi dan Asistensi.

ILO dengan mandatnya membantu dan mendukung terciptanya pekerjaan layak bagi seluruh elemen masyarakat Indonesia bekerja erat dengan para mitra kerjanya untuk memastikan kebutuhan dasar seperti halnya konseling, pemberian masukan, asistensi teknikal, pendidikan ataupun pelatihan.

Seperti halnya di tahun 2014 ILO dalam mengemban tugasnya, ILO memberikan masukan kepada Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Sosial dan organisasi-organisasi penyandang disabilitas dalam mengkaji Rancangan Undang-Undang (RUU) mengenai penyandang disabilitas. Selain itu, PROPEL juga mendukung partisipasi organisasi dari provinsi-provinsi sasaran guna berpartisipasi dalam diskusi mengenai RUU ini bersama pihak Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

dimana sejak pertemuan awal tahun 2013 yang diadakan oleh kementerian sebagai tahap awal rencana proses penyusunan RUU Disabilitas, sempat terjadi perdebatan sengit antara Pihak kementerian dengan wakil-wakil organisasi disabilitas yang hadir.

Selain itu, ILO pun memberikan bantuan teknis untuk Kota Mojokerto dalam merancang dan mengkaji Undang-Undang Disabilitas mengenai Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas dan membantu pembentukan mekanisme penempatan kerja bagi penyandang disabilitas di provinsi Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur (NTT) untuk memfasilitasi akses pencari kerja dengan disabilitas, melalui badan penyalur tenaga kerja dan perusahaan.

4.2.1.4 Analisis.

ILO mendukung dikembangkannya kerangka perlindungan nasional untuk membantu Pemerintah Indonesia dalam mengatur upaya pemenuhan hak-hak para penyandang disabilitas. Dalam hal ini, sedari tahun 2012 ILO terus menerus secara aktif berupaya melakukan penyelesaian penelitian mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi para penyandang disabilitas dalam mengakses peluang kerja, penelitian ini dilakukan bersama Universitas Katolik Atmajaya. Selain itu, dalam penelitiannya ILO pun terus melakukan pemaparan dan pengkajian hasil temuan awal mengenai peluang penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan kerja di Indonesia serta kebutuhan dan tantangan yang dihadapi organisasi penyandang disabilitas dalam kegiatan advokasi mereka.

Di tahun 2013, ILO telah menerbitkan analisis hukum mengenai kesenjangan antara undang-undang dan peraturan nasional serta standar-standar internasional mengenai disabilitas, terkait kesempatan kerja dan pelatihan di Indonesia. Dimana hasil utama dari analisis tersebut kemudian dipresentasikan kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta para pemangku kepentingan lainnya.

Kegiatan survey pun telah dilakukan ILO di tahun 2014 dalam Pelaksanaan Survei Awal Media untuk mengetahui perspektif berbagai media (TV, koran, majalah, radio, media online) selama 10 tahun terakhir. Selain itu, ILO pun telah melakukan Pelaksanaan Survei Awal di 16 Balai Latihan Kerja (BLK) di Jawa Timur untuk mengetahui akses penyandang disabilitas terhadap pelatihan keterampilan. Dan hasilnya menunjukkan bahwa kerjasama dengan ILO, terhadap bidang Pelatihan Kerja yang disampaikan oleh Drs. Suhartoyo, MM (Kabid. Pelatihan dan Produktivitas Jawa Timur) adalah telah teridentifikasinya akses bagi kaum difabel di 16 UPT Pelatihan Kerja Disnakertransduk Prov. Jatim, tersedianya Audit aksesibilitas di 6 UPT Pelatihan Kerja Disnakertransduk Prov. Jatim, meningkatnya komitmen di 16 UPT Pelatihan Kerja Disnakertransduk Prov. Jatim untuk menerima, melatih dan membantu/mendampingi kaum difabel dalam mengakses jenis-jenis pelatihan yang ada (Diakses melalui http://infokerja-jatim.com/index.php/detail/berita/633 pada tanggal 25/08/2015 pada pukul 22.23 WIB).

4.2.1.5 Sosialisasi.

Dalam upayanya untuk memperluas kesadaran masyarakat Indonesia mengenai disabilitas, ILO menyelenggarakan serangkaian kegiatan peningkatan kesadaran, termasuk kampanye radio, di tingkat nasional dan di tiga provinsi (Jawa Barat, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Timur), yang bertujuan mendorong hak dan peluang kerja bagi para penyandang disabilitas.

Strategi ILO dalam memperluas maksud dan tuj uannya mensosialisasikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas adalah dengan gencar menginformasikan konsep penyandang disabilitas melalui media informasi. Media memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi sikap dan persepsi publik mengenai disabilitas. Persepsi yang diciptakan media menginformasikan cara penyandang disabilitas diperlakukan di masyarakat. Panduan ini diluncurkan pada Desember 2014. Maka, untuk mendukung media Indonesia memperluas liputannya mengenai disabilitas, ILO bekerja sama majalah DIFFA dan Dewan Pers meluncurkan Panduan Peliputan Disabilitas pada bulan Desember 2014 di Jakarta. Peluncuran ini diselenggarakan sejalan dengan peringatan Hari Disabilitas Internasional. Panduan ini merupakan panduan pertama, disusun untuk menyediakan sumber informasi praktis bagi awak media profesional yang tertarik untuk meliput dan memberitakan persoalan-persoalan yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Panduan ini merupakan sumber informasi ‘satu atap’mengenai statistik disabilitas global, dan menyediakan panduan praktis mengenai terminologi yang tepat, tips pemberitaan, referensi standar nasional dan internasional utama dengan

fokus khusus pada hak penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan dan memperoleh pekerjaan.

Usaha lain ILO dalam mensosialisasikan hak pennyandang disabilitas melalui media adalah pembuatan video diari mengenai disabilitas berjudul "SAMA: Ruang, Peluang dan Perlakuan terhadap Penyandang Disabilitas", berkerja sama dengan Yayasan Kampung Halaman di tahun 2013. Kemudian ILO mensosialisasikan Video SAMA (video tentang disabilitas) ke badan-badan PBB dan pemangku kepentingan lain. Untuk pertama kalinya, video-video ini diproduksi sendiri oleh penyandang disabilitas dan menampilkan dua hak penting penyandang disabilitas, yaitu hak atas pekerjaan layak dan fasilitas umum. Menggunakan katakata, pilihan gambar mereka sendiri, video-video ini merekam keseharian, perjuangan, perjalanan dan harapan para penyandang disabilitas.

ILO pun mensosialisasikan maksud serta tujuanya melalui publikasi-publikasi hasil kegiatan serta penelitiannya. ILO pun mempublikasikan versi Indonesia dari dokumen-dokumen kunci ILO mengenai inklusi disabilitas di tempat kerja, seperti :

1. Hak atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas.
2. Mewujudkan Peluang Kerja yang Setara bagi Para Penyandang Disabilitas melalui Perundangundangan. Dan,
3. Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja.

Demikian upaya-upaya yang dilakukan ILO dalam mempromosikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas di Indonesia. Hasil-hasil perubahan

atau kemajuan hak-hak dasar dan bekerja para penyandang disabilitas saat ini merupakan salah satu bentuk hasil kontribusi dari upaya-upaya ILO di Indonesia selama ini.

4.2.2 Hambatan-hambatan yang dihadapi ILO dalam mempromosikan hak kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas di Indonesia melalui PROPEL-Indonesia.

Dalam implementasi berbagai program dalam pelaksanaan kerjsama ILO dan Pemerintah Indonesia yang telah berjalan, tentu saja ada ILO mengalami hambatan dalam mempromosikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas Indonesia, hambatan-hambatan inipula yang menurut peneliti turut berkontribusi besar terhadap fenomena keterpurukan penyandang disabilitas di Indonesia. Dimana peneliti kategorikan sebagai hambatan internal dan eksternal. Dimana hambatan internal bersumber dari orang terdekat daripada penyandang disabilitas, yaitu keluarga.

Pada umumnya disabilitas di Indonesia merupakan topik yang masih dirasakan tabu. Banyak dari keluarga di Indonesia yang memiliki anggota keluarga penyandang disabilitas merasa malu untuk mengekspos anggota keluarga mereka atau diekspos. Mereka menganggap disabilitas adalah sebuah kecacatan atau noda yang memalukan sehingga mereka menutupinya tanpa mengembangkan potensi dari si penyandang disabilitas. Bahkan, terkadang keluarga pun memilih langkah ekstrem dengan dengan memasung, membuang di hutan, ditempatkan di ruang terpisah dalam

keluarga, bahkan juga ditemukan alat-alat makan pun dipisahkan. Selain itu keterbatasan dana yang dialami oleh keluarga penyandang disabilitas mengakibatkan mereka semakin tak acuh akan kebutuhannya untuk berekspresi dan berapresiasi secara wajar juga leluasa, sehingga menimbulkan sikap skeptis, maupun minder atau putus asa secara berlebihan pada sebagian penyandang disabilitas itu sendiri, keluarga dan masyarakat disekitarnya dalam memahami keberadaan penyandang disabilitas.

Hambatan eksternal yang dihadapi ILO bersumber dari masyarakat, pengusaha dan juga institusi atau lembaga pemerintah. Masyarakat Indonesia yang kurang memahami apa itu disabilitas menjadikan penerimaan penyandang disabilitas di lingkungan masyarakat semakin sulit. Diskriminasi maupun stigma negatif masyarakat terhadap mereka menjadikan para penyandang disabilitas semakin terisolir dan terbatasi pengembangan kemampuannya.

Sejauh ini terdapat miskonsepsi atau kesalahpahaman mengenai konsep disabilitas di kalangan masyarakat luas. Dimana arti dari disabilitas yang selama ini dipahami adalah orang yang memiliki kekurangan fisik atau mental yang mengakibatkannya membutuhkan perlindungan maupun bantuan, dan menimbulkan rasa empati maupun simpati sehingga banyak tersebar dalam pola pikir masyarakat Indonesia untuk mengasihani dan mengakui keberadaan para penyandang disabilitas berdasarkan keterbatasannya bukan kemampuannya.

Padahal pada nyatanya, penyandang disabilitas adalah kelompok masyarakat yang memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara, yang memiliki keterbatasan yang dapat menghambat partisipasi dan peran serta mereka dalam

kehidupan bermasyarakat. Disabilitas bukan merupakan kecacatan semata namun merupakan hasil interaksi dari keterbatasan yang dialami seseorang dengan lingkungannya, bukan hanya fisik atau jiwa, namun merupakan fenomena multi dimensi yang terdiri dari fungsi tubuh, keterbatasan aktivitas, hambatan partisipasi dan faktor lingkungan.

Faktor penghambat eksternal kedua adalah pengusaha. Masih banyak pengusaha Indonesia yang belum memperkerjakan penyandang disabilitas. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Sekretaris Eksekutif APINDO DPP Jawa Barat menyatakan bahwa pada prinsipnya, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) mendukung implementasi dari UU Nomor 4 Tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998, terkait dengan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Di Perusahaan. APINDO mengajak dan sekaligus menghimbau kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk kepada Para Pelaku Usaha di seluruh wilayah Indonesia, untuk dapat menyerap para penyandang disabilitas bekerja di perusahaan.

Faktanya adalah bahwa UU Nomor 4 Tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998, terkait dengan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Di Perusahaan, belum tersosialisasikan secara luas kepada Para Pelaku Usaha di Indonesia. Di dalam melakukan perekrutan pekarja/karyawan, Para Pengusaha tidak pernah melakukan diskriminasi terhadap mereka yang melamar untuk dapat bekerja di perusahaan. Perusahaan pastinya akan memilih pekerja yang memiliki kemampuan dan skill yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Dengan demikian, bila dilihat dari sudut pengusaha, tidak ada perbedaan antara pekerja yang menyandang disabilitas dengan pekerja yang tidak menyandang disabilitas, karena yang terpenting adalah kemampuan dan *skill* pekerja tersebut, serta kontribusi pekerja tersebut di dalam memberikan produktivitas yang tinggi kepada Perusahaan. Pada kenyataannya, para penyandang disabilitas memang harus bersaing dengan sesama pencari kerja di dalam memperoleh pekerjaan di sektor formal.

Oleh karena itu, diperlukan suatu usaha untuk mempersiapkan mereka para penyandang disabilitas. Persiapan yang dilakukan adalah mencakup keterampilan, sikap, dan psikologis, agar penyandang disabilitas siap secara fisik dan mental untuk memasuki dunia kerja. Karena bagaimanapun sebagai organisasi, APINDO, tidak dapat melakukan intervensi ke dalam manajemen masing-masing perusahaan anggota. Karena di dalam menjalankan kegiatan usahanya, Perusahaan melaksanakannya sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing, dengan tetap mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Faktor penghambat ketiga adalah institusi atau lembaga pemerintah. Dalam UU No.4 tahun 1997, PP No.43 tahun 1998, dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya, memang telah dilembagakan sejumlah hak penyandang disabilitas. Namun sangat disesalkan karena pelembagaan hak penyandang disabilitas dalam peraturan hukum selama ini, umumnya dirumuskan dalam suasana “ala kadarnya” atau serba terbatas. Tidak heran jika dalam implementasinya, dirasakan masih tidak memadai, baik karena materi muatan dalam ketentuan tersebut memang tidak operasional, tidak ada sanksi tegas dalam pelanggaran, maupun karena terjadi

tumpang tindih dengan peraturan lain hingga terjadi kekosongan hukum yang tidak diselesaikan atau bahkan sengaja dibiarkan oleh berbagai kepentingan dalam proses perancangan. Sehingga fungsi dan peran sektoral belum jelas secara nyata dalam upaya pemberdayaan penyandang disabilitas di lapangan dari tingkat pusat sampai tingkat daerah (Kemenkokesra, 2009 : 7).

Kemudian kebijakan maupun peraturan perundang-undangan yang dibutuhkan seperti kemudahan fasilitas pelayanan belum sepenuhnya mendukung para penyandang disabilitas. Ini dibuktikan dengan banyaknya fenomena dilingkungan sekitar seperti halnya, koridor halte busway di Jakarta yang belum cukup landai dan ketiadaan lift untuk membantu para penyandang disabilitas naik ke atas sebagai akses untuk menyebrang melalui jembatan penyebrangan atau menuju koridor halte busway. Sama halnya, kebijakan Pemerintah Kota Bandung yang membuat halte bus damri berbentuk silinder, mungkin secara estetika ini merupakan hal yang unik dan indah dipandang, tapi jika dlihat dari pemenuhan hak pelayanan publik para penyandang disabilitas, ini sudah jelas tidak memenuhi standar aksesibilitas para penyandang disabilitas.

Selain itu, partisipasi berbagai lintas sektor dan pemerintah pusat maupun daerah dalam pemberdayaan penyandang disabilitas belum sesuai dengan yang diharapkan (Kemenkokesra, 2009 : 7). Ini disebabkan karena topik disabilitas belum menjadi fokus utama dari institusi maupun para *stakeholder*.

Fenomena komunitas penyandang disabilitas dalam proses pendidikan formal masih harus terisolasi dalam lembaga khusus yang disebut sekolah luar biasa.

Demikian pula bursa kerja dari instansi pemerintah selalu dapat mengeliminasi hak penyandang disabilitas untuk memproleh akses dalam dunia kerja hanya dengan alasan bahwa penyandang disabilitas diasumsikan sebagai tidak sehat secara jasmani. Bahkan tidak kalah kejamnya adalah karena persoalan kerentanan dan keterbelakangan penyandang disabilitas serta upaya pemberdayaannya sampai saat ini, memang belum pernah menjadi isu strategis dalam program pemerintah. Isu advokasi dan pemberdayaan penyandang disabilitas selalu menduduki urutan paling bawah dan dianggap tidak penting dalam persfektif kebijakan negara.

4.2.3 Sejauh Mana Peranan ILO dalam mempromosikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas di Indonesia melalui PROPEL-Indonesia.

Berdasarkan analisis peneliti pada pemahaman terkait teori peranan organisasi internasional, peran ILO di Indonesia melalui Proyek PROPEL-Indonesia adalah sebagai wadah dan sarana perundingan untuk menghasilkan keputusan bersama yang saling menguntungkan, dimana ILO diuntungkan dengan terwujudnya kondisi kerja yang layak terkait topik global penyandang disabilitas di Indonesia, dan Pemerintah Indonesia diuntungkan dengan resolusi untuk meminimalisir kesenjangan hak kesempatan kerja antara para penyandang disabilitas dan non-disabilitas.

Peranan ILO sebagai wadah dan sarana di Indonesia ini dibuktikan dengan peran ILO yang menjadi mitra kerjasama Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan serta mempromosikan apa yang menjadi hak para penyandang

disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Berdasarkan hasil pencapaian ILO di Indonesia sedari tahun 2012 hingga 2014 dapat dikatakan bahwa peranan ILO saat ini berupa kontribusi. Konotasi kontribusi disini adalah, ILO membantu, mendukung, mensosialisasikan, melakukan pendekatan, memberikan asistensi teknikal maupun merekomendasikan solusi-solusi maupun kebijakan-kebijakan dalam menangani masalah disabilitas terhadap pemerintah, pengusaha maupun serikat kerja di Indonesia.

Peranan ILO sebagai wadah diimplementasikan melalui program ILO di tahun 2012 dan 2013, dimana ILO melakukan konsultasi dan berbagi pengetahuan dengan penyandang disabilitas, termasuk organisasi penyandang disabilitas di tingkat regional, nasional dan daerah, organisasi internasional lainnya, lembaga pelatihan serta pemangku kepentingan lain yang menangani masalah disabilitas. Program ini berupa Lokakarya Pemetaan Kegiatan Disabilitas yang dilaksanakan pada tanggal 26-27 September 2012 di Hotel Lumire Jakarta dan Diskusi Terbuka Membuka Kesempatan untuk Penyandang Disabilitas di Sektor Pekerjaan Formal (PROPEL-Indonesia– Komite Kerjasama 10 Organisasi Penyandang Disabilitas di Bandung pada tanggal 31 Januari 2013 lalu di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bandung, Jawa Barat. Dimana tujuan dari kedua kegiatan ini adalah untuk mengundang pemangku kepentingan dalam menganalisa kondisi penyandang disabilitas dalam memperoleh pelatihan kerja agar dapat terjun ke sektor formal, khususnya dalam mengakomodasi pelatihan bagi penyandang disabilitas agar dapat merespon kebutuhan pasar di sektor formal, mengadakan lokakarya dan pelatihan

untuk pemerintah dan pemangku kepentingan dalam menciptakan kesempatan yang adil bagi penyandang disabilitas di tempat kerja, dan menyusun panduan untuk membantu pemangku kepentingan dalam mengelola penyandang disabilitas di lingkungan pekerjaan.

Adapun bentuk peranan ILO sebagai sarana diwujudkan dalam bantuan teknis ILO dengan menerbitkan analisis hukum mengenai kesenjangan antara undang-undang dan peraturan nasional serta standar-standar internasional mengenai disabilitas, terkait kesempatan kerja dan pelatihan. Kemudian hasil utama dari analisis tersebut dipresentasikan kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta para pemangku kepentingan lainnya di tahun 2013.

Kemudian di tahun 2014, ILO pula memberikan bantuan teknis dan masukan kepada Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Sosial dan organisasi-organisasi penyandang disabilitas dalam mengkaji Rancangan Undang-Undang (RUU) mengenai penyandang disabilitas. Selain itu, ILO melalui PROPEL juga mendukung partisipasi organisasi-organisasi penyandang disabilitas dari provinsi-provinsi sasaran guna berpartisipasi dalam diskusi mengenai RUU ini bersama pihak Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yang mana terjadi perdebatan sengit antara pihak Kementrian dan Organisasi Penyandang Disabilitas dalam penyusunan RUU. Dan Perubahan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas saat ini merupakan hasil kontribusi ILO dalam mereview undang-undang yang ada, dimana saat ini RUU tentang Penyandang Disabilitas ini menjadi salah satu prioritas PROLEGNAS 2014 dan dalam tahap sedang di-*review* oleh DPR RI.

Selain itu, di tahun tersebut pula ILO memberikan bantuan teknis kepada Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi dan kabupaten untuk mengadakan bursa kerja inklusif. Bursa kerja inklusif yang berlangsung selama dua hari ini diadakan pada 15-16 Oktober 2014. Bursa kerja inklusif ini sejalan dengan visi Mojokerto sebagai "Kota Pelayanan". Ini artinya kota ini menyediakan layanan yang berkualitas dan setara bagi semua warganya, termasuk penyandang disabilitas. "Layanan yang diberikan kepada warga Mojokerto harus sama bagi semua warga, tanpa diskriminasi apapun terhadap penyandang disabilitas. Melalui bursa kerja ini, perusahaan didorong untuk menyediakan lowongan kerja yang lebih luas di sektor perekonomian formal bagi penyandang disabilitas karena mereka memiliki kemampuan yang sama seperti lainnya. Mereka berhak atas kesempatan, hak dan akses terhadap fasilitas yang sama." kata Drs. H. Mas'ud Yunus, Walikota Mojokerto. Bursa kerja ini juga merupakan bagian dari upaya pemerintah kota Mojokerto untuk menyediakan pekerjaan layak bagi penyandang disabilitas di sektor perekonomian formal. Sekitar 40 perusahaan dari berbagai sektor berpartisipasi dalam bursa kerja ini. Sejumlah perusahaan secara khusus menawarkan lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan-perusahaan ini adalah PT Intidragon Suryatama— manufaktur alas kaki, PT Bokormas—perusahaan rokok, PT Infomedia Nusantara—pemasok tenaga kerja, CV Tiara Handycraf—perusahaan border dan PT Asuransi Generaly— perusahaan asuransi (Warta ILO Jakarta, 2014 : 2).

Selain itu, sertifikasi partisipasi diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas selama penyelenggaraan

bursa kerja inklusif tersebut. Salah satunya yaitu, bantuan teknis untuk Kota Mojokerto dalam merancang dan mengkaji Undang-Undang Disabilitas mengenai Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas.

Dalam paparan bab empat ini, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aktor atau pelaku utama yang terlibat dalam mempromosikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas di Indonesia, *pertama*, otoritas Indonesia, terhitung sejak Pemerintah Indonesia meratifikasi konvensi ILO di tahun 12 Juni 1950, telah sepakat untuk berkerjasama dengan ILO bahwa mereka memberikan akses wilayah Indonesia. *kedua*, APINDO atau para pengusaha Indonesia, dimana mereka merupakan pembuka lapangan kerja yang menyerap tenaga kerja di Indonesia. Dan *ketiga*,ILO sebagai aktor global dalam mempromosikan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas yakni aktor yang menginisiasi dan mewadahi kegiatan mempromosikan hak kesempatan kerja penyandang disabilitas di Indonesia.

Kontribusi peranan ILO dalam mempromosikan pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Indonesia menunjukkan perubahan ke arah positif. Ini dilihat dari fakta lapangan yang menunjukkan adanya dinamisasi perusahaan yang melibatkan penyandang disabilitas dalam kegiatan usahanya dari daftar perusahaan di tahun sebelumnya, dimana perusahaan-perusahaan ini pun mendapatkan apresiasi penghargaan dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut beberapa perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas dan pada tahun 2010 mendapatkan apresiasi penghargaan dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

karena telah melibatkan penyadang disabilitas dalam kegiatan usahanya. Ke-sepuluh perusahaan tersebut adalah :

Tabel 4.7
Daftar Perusahaan Pelibatan Penyadang Disabilitas Dalam Kegiatan Usaha Penerima Penghargaan Kementrian Tenaga Kerja dan Tahun 2010

No.	Perusahaan	Asal
1.	CV. Andri Perabot	Sumatera Barat
2.	PT. Shima Prima	Sumatera Selatan
3.	PT. Unas Jaya Agrotama	Lampung
4.	PT. Candi Mekar	Jawa Tengah
5.	PT. Kedaung Surya Industrial	Jawa Timur
6.	PT. Omega Plastik	Jawa Timur
7.	CV. Cristal Konveksi	Yogyakarta
8.	CV. Sogan Jaya Abadi	Yogyakarta
9.	PT. Sinar Pure Foods International	Sulawesi Utara
10.	PT. Yakkum	Bali

Sumber : http://www.jpnn.com/read/2010/12/03/78760/Peduli-Penyandang-Cacat,-10-Perusahaan-Terima-Penghargaan- pada tanggal 01/08/2015 pada pukul 1.00 WIB.

Dan di tahun 2014, pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja semakin dinamis, ini dibuktikan dengan perubahan daftar 10 perusahaan yang mendapatkan penghargaan dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia, yakni :

Tabel 4.8
Daftar Perusahaan Pelibatan Penyadang Disabilitas Dalam Kegiatan Usaha Penerima Penghargaan Kementrian Tenaga Kerja dan Tahun 2014

No.	Perusahaan
1.	PT. Aksara Solo Pos
2.	PT. Dewhrist Indonesia
3.	CV. Avantex
4.	Belmond Jimbaran Puri
5.	RSU Santa Elisabeth Purwokerto
6.	PT. Aneka Jasa Grahadika

7.	PT. Trans Retail Ind (Carefour)
8.	PT. Mega Andalan
9.	PT Holy Pharma
10.	PT. Sari Puri Permai Hotel

Sumber : http://industri.bisnis.com/read/20141102/12/269736/penyandang-cacat-inilah-10-perusahaan-yang-raih-penghargaan-dari-kementerian-tenaga-kerja pada tanggal 01/08/2015 pada pukul 01.08 WIB

Jawa Timur, sebagai salah satu provinsi prioritas dalam Proyek ILO untuk melibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja telah menunjukkan peningkatan data partisipasi. Mukadi SH, MHum selaku Kabid. Penempatan Tenaga Kerja, dalam Evaluasi Project ILO di Jatim untuk Program *Disabilities Through Legislation* (PROPEL) fase II yang menggunakan fasilitas online (S*kype*) dengan Mr Cris (Evaluator ILO), menyatakan bahwa hasil Pembinaan Antar Kerja Khusus (AKSUS) yang didalamnya termasuk Penyandang Disabilitas atau Kaum Difabel dan Eks TKI-B selama tahun 2013 jumlahnya sebanyak 478 orang, naik menjadi 488 orang di tahun 2014(naik 2.1%). Penempatan kaum difabel di perusahaan sebanyak 453 orang di tahun 2013, menjadi sebanyak 463 pada tahun 2014 orang (naik 2.21%). Kenaikan tersebut disumbang dari program CSR (*Corporate Social Responsibility*) dari pihak swasta, dorongan ILO dan anggaran APBN/APBD yang mendukung terlaksana program ini secara baik.

Jumlah perusahaan/instansi di Jawa Timur yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas datanya masih 41 perusahaan atau baru 0,9% dari 4.405 perusahaan besar yang tenaga kerjanya <100 orang dengan jumlah penempatan tenaga kerja sebanyak 717 tenaga kerja atau baru 16,27% dari potensi jumlah

karyawan yang ada. Selain itu, disampaikan Inovasi Jawa Timur melalui layanan Ayo Kerja kerjasama dengan ILO, hasilnya telah dibukanya informasi dan penerimaan bagi pencari kerja penyandang disabilitas dalam Agenda Rutin Bursa Kerja Bulanan, Kegiatan *Job Market Fair* Tahunan dan *website* serta direplikasi dalam kegiatan *job fair* di Disnakertrans Kota Mojokerto. Selain itu, telah terbentuk Bursa Kerja Khusus (BKK) bagi Kaum Difabel (BKK-LSB Bhayangkara Kab. Gresik). Terakhir dari program disabilitas, telah terdata jenis-jenis jabatan dan persyaratanya serta catatan khusus yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas (Diakses melalui http://infokerja-jatim.com/index.php/detail/berita/633 pada tanggal 25/08/2015 pada pukul 22.23 WIB).

Bahkan diakhir evalusi, secara kedinasan, Disnakertransduk Prov. Jatim berharap adanya perpanjangan/tindak lanjut kerjasama di phase III dengan ILO dalam program tentang disabilitas ini. Karena masih sangat dibutuhkannya sosialisasi, promosi dan empati serta komitmen seluruh *stakeholder* baik pemerintah (terutama dinsos, diknas dan disnaker), dunia usaha dan lainnya untuk mengoptimalkan potensi kaum difabel baik untuk bekerja di sektor formal maupun melalui wirausaha. ILO masih dibutuhkan perannya dalam koordinasi untuk percepatan pemahaman aturan perundangan-undangan dan program *employment service* yang berpihak bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan beberapa hasil pendataan di atas, peneliti berasumsi bahwa proporsi dan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yang belum memperoleh akses pelayanan, perlindungan sosial dan pekerjaan masih cukup besar. Masih banyak

terjadi diskriminasi kesempatan dalam mengakses pekerjaan. Meskipun ada beberapa perusahaan di Indonesia yang melibatkan tenaga kerja disabilitas dalam usahanya, ini dirasa peneliti belum proporsional, mengingat jumlah perusahaan di Indonesia sangatlah banyak tersebar dari Sabang hingga Merauke tetapi masih segelintir perusahaan yang melibatkan tenaga kerja disabilitas. Maka dari itu sudah seharusnya Pemerintah dan masyarakat Indonesia memberikan perhatian lebih kepada para penyandang disabilitas, karna bagaimanapun mereka adalah warga negara Indonesia yang memiliki hak dan kewajiban yang sama, sudah saatnya isu diskriminasi diselesaikan agar pemerataan kesejahteraan sosial merata dirasakan oleh rakyat Indonesia.

Berdasarkan data-data penelitian yang peneliti dapatkan, meskipun pemenuhan hak kesempatan kerja penyandang disabilitas belum menjadi prioritas penuh para *stakeholder*, Indonesia telah secara jelas menunjukkan bahwa Negara ini tegas berkomitmen memberikan perlindungan terhadap para penyandang disabilitas. Sikap Indonesia dalam menangani permasalahan penyandang disabilitas di wilayahnya telah memenuhi standar internasional, namun disayangkan bahwa kerangka hukum Indonesia belum mengandung ketentuan langsung yang dapat diimplementasikan bagi pemenuhan hak kesempatan kerja para penyandang disabilitas. Adapun faktanya, hak untuk berkesempatan kerja para penyandang disabilitas telah disahkan Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Upaya Peningkatan

Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas mengenai Pemenuhan kuota 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas terhadap para pelaku usaha Indonesia, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 01.KP.01.15.2002 Tentang Penempatan Kerja Penyandang Disabilitas di Perusahaan, masih saja banyak para pelaku usaha yang belum melibatkan para penyandang disabilitas dalam kegiatan usahanya. Artinya, sampai sejauh ini Undang-undang maupun Peraturan Pemerintah serta Surat Edaran Kementrian merupakan dokumen formal dan penting tetapi tidak secara formal mengikat terhadap kebijakan-kebijakan otoritas di Indonesia, padahal ketidakpatuhan terhadap peraturan maupun konstitusi legal penyediaan akses pekerjaan terhadap penyandang disabilitas yang berlaku dapat diminimalisir ataupun dihilangkan dengan ketegasan, penindakan dan perealisasian Pemerintah Indonesia dalam melakukan penerapan sanksi ataupun denda terhadap para pelaku usaha swasta maupun BUMN/BUMD yang telah termaktub dalam Undang-Undang peraturan. Ini perlu dilakukan karena Negara Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan peratifikasi instrument hukum internasional tentang HAM. Maka dari itu, Negara pun harus menghormati hak-hak dasar penyandang disabilitas dalam keadaan apapun.