

**STRATEGI *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION* (ILO) MELALUI  
*DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME* DALAM PENINGKATAN  
KUALITAS PEKERJA DI INDONESIA**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Departemen Ilmu  
Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*

**OLEH:**

**ANDI ALAN GALAN SAVANA**

**E061181313**

Departemen Ilmu Hubungan Internasional

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Hasanuddin

2023

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : STRATEGI *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION* (ILO)  
MELALUI DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME  
DALAM PENINGKATAN KUALITAS PEKERJA DI  
INDONESIA

NAMA : ANDI ALAN GALAN SAVANA

NIM : E061181313

DEPARTEMEN : HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Makassar, 11 September 2023

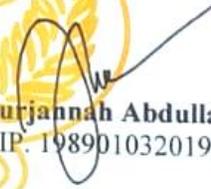


Mengetahui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Ishaq Rahman, S.IP, M.Si**  
NIP. 197210282005011002

  
**Nurjannah Abdullah, S.IP, MA**  
NIP. 198901032019032010

Mengesahkan:  
Sekretaris Departemen Hubungan Internasional,  
  
**Aswin Baharuddin, S.IP, MA**  
NIP. 198607032014041002

DEPARTMEN HUBUNGAN INTERNASIONAL FISIP UNHAS

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Alan Galan Savana

NIM : E061181313

Program Studi : Ilmu Hubungan Internasional

Jenjang : S1

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“STRATEGI *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION* (ILO) MELALUI DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME DALAM PENINGKATAN KUALITAS PEKERJA DI INDONESIA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan jika sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 29 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Andi Alan Galan Savana

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahiim, Assalamualaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

*Alhamdulillah*, segala puji dan syukur kehadiran Allah ﷻ, yang telah melimpahkan karunia-Nya. Serta salam dan salawat kepada Nabi Muhammad ﷺ, yang telah membawa dan menyebarkan ilmu ke muka bumi ini, sehingga skripsi dengan judul **“Strategi *International Labour Organization (ILO)* Melalui *Decent Work Country Programme* Dalam Peningkatan Kualitas Pekerja di Indonesia”** dapat terselesaikan sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Penulis sangat terbuka dan bersedia menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar penulis dapat menghasilkan tulisan yang lebih baik lagi kedepannya. Serta dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Penulis dapat dihubungi melalui *email savanaalan@gmail.com*.

## ABSTRAK

**Andi Alan Galan Savana, E061181313, dengan judul skripsi “Strategi *International Labour Organization (ILO)* Melalui *Decent Work Country Programme* Dalam Peningkatan Kualitas Pekerja di Indonesia” dibawah bimbingan Ishaq Rahman, S.IP, M.SI selaku pembimbing I dan Nurjannah Abdullah, S.IP, MA selaku pembimbing II, pada Departemen Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan diluncurkannya *decent work country programme* (DWCP) 2020-2025 oleh ILO. Sebagai organisasi internasional yang bergerak di bidang ketenagakerjaan, ILO bersama dengan mitra tripartit di Indonesia meluncurkan program ini pada tahun 2020. DWCP sendiri telah berjalan selama 3 periode di Indonesia, yang dimulai sejak tahun 2006, dengan membawa prioritas berbeda disetiap periodenya yang bertujuan untuk mencapai pekerjaan yang layak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi serta peluang dan tantangan yang akan dihadapi oleh ILO dalam melaksanakan DWCP 2020-2025 untuk meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan data sekunder, yang diperoleh dari laporan, jurnal, dan berita. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ILO menjalankan beberapa strategi yang sudah cukup sesuai dengan prioritas tujuan dari DWCP 2020-2025. Mulai dari mempromosikan upah yang adil dan perusahaan yang berkelanjutan, sampai mendukung sistem jaminan sosial yang lebih baik. Tantangan terbesar ILO dalam menjalankan DWCP ialah pandemi Covid -19 yang bertepatan dengan diluncurkannya program tersebut pada tahun 2020. Adapun peluang jika DWCP terlaksana dengan baik yaitu peluang penyelesaian masalah dengan dialog sosial, peluang ketenagakerjaan muda, dan peluang jaminan sosial yang merata.

**Kata kunci: ILO, DWCP, Pekerjaan yang layak, Organisasi Internasional, Strategi, Covid-19**

## **ABSTRACT**

***Andi Alan Galan Savana, E061181313, with titled “The Strategies of the International Labour Organization (ILO) Through Decent Work Country Programme in Improving the Quality of Workers in Indonesia” under the guidance of Ishaq Rahman, S.IP, M.Si as first supervisor and Nurjannah Abdullah, S.IP, MA as second supervisor, at the Department of International Relation, Faculty of Sosial and Political Science, Hasanuddin University.***

*The background of this study was born from the Decent Work Country Programme (DWCP) 2020-2025 that launched by ILO. As an International Organization specialized in labour issues, ILO with tripartite partners in Indonesia launched that programme in 2020. DWCP itself has been running for 3 period of time, that started in 2006, with different priorities in each period aiming to achieve decent work. The purpose of this research is to analyze strategy as well as opportunities and challenges that will be faced by the ILO in implementing DWCP 2020-2025 to improve the quality of workers in Indonesia.*

*This study uses qualitative method with secondary data that obtained from reports, journal, and news. The result of this study shows that ILO will implementing several strategies that are appropriate according to DWCP 2020-2025 priorities. Starting from promoting fair wages and sustainable business, to supporting better social security system. The biggest challenge of the ILO is the pandemic of Covid-19 which happened at the same time as the launched of this programme. For opportunities if the DWCP well implemented is opportunities for solving problem with social dialogue, opportunity of youth employment, and opportunity of social protection for all workers.*

***Keywords: ILO, DWCP, Decent Work, International Organization, Strategy, Covid-19***

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR SINGKATAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Kerangka Konsep .....	7
1. Organisasi Internasional .....	7
2. Pekerjaan Layak ( <i>Decent Work</i> ) .....	10
E. Metode Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian .....	12
2. Jenis Data dan Sumber Data .....	12
3. Teknik Pengumpulan Data .....	13
4. Teknik Analisis Data .....	13
5. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	15
A. Organisasi Internasional .....	15
B. Pekerjaan Layak ( <i>Decent Work</i> ) .....	20
C. Penelitian Terdahulu .....	24
BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN .....	28

A. Peran ILO di Indonesia .....	28
B. <i>Decent Work Country Programme</i> di Indonesia.....	31
C. Kondisi Pekerja di Indonesia Tahun 2020-2022 .....	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Strategi ILO Melalui DWCP Dalam Meningkatkan Kualitas Pekerja di Indonesia.....	43
B. Peluang dan Tantangan ILO Melalui DWCP Dalam Meningkatkan Kualitas Pekerja di Indonesia .....	64
1. Tantangan.....	65
a. Pandemi Covid-19 .....	65
b. Kualitas SDM .....	79
2. Peluang.....	81
a. Penyelesaian Masalah Melalui Dialog Sosial .....	81
b. Ketenagakerjaan Kaum Muda.....	82
c. Jaminan Sosial yang Merata.....	84
BAB V PENUTUP .....	86
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA .....	88

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1</b> Strategi ILO untuk keselamatan kerja .....	51
<b>Gambar 4.2</b> Strategi ILO memenuhi untuk upah yang layak .....	53
<b>Gambar 4.3</b> Strategi ILO untuk usaha berkelanjutan .....	59
<b>Gambar 4.4</b> Rata-rata upah pekerja di Indonesia .....	73

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b> Angka kecelakaan kerja .....	52
<b>Tabel 4.2</b> Peluang dan tantangan ILO.....	85

## DAFTAR SINGKATAN

ILO	: <i>International Labour Organization</i>
DWCP	: <i>Decent Work Country Programme</i>
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	: Badan Pusat Statistik
BLK	: Balai Latihan Kerja
UMKM	: Usaha Mikro Kecil Menengah
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
K3	: Kesehatan dan Keselamatan Kerja
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
MENAKER	: Menteri Ketenagakerjaan
KSBSI	: Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia
SDM	: Sumber Daya Manusia
TPT	: Tingkat Penangguran Terbuka
BPU	: Bukan Penerima Upah

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 telah terjadi di seluruh dunia, bahkan negara-negara maju mulai menerapkan *society* 5.0. Konsep ini merupakan resolusi terhadap revolusi industri 4.0, konsep industri 4.0 dan *society* 5.0 tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh, namun *society* 5.0 lebih berfokus terhadap manusia yang mana diharapkan mampu menciptakan nilai-nilai baru dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan meminimalisir kesenjangan sosial serta ekonomi di masa depan (Andryanto, 2021). Sudah terjadi banyak sekali perubahan dalam dunia industri, baik itu pada sektor barang maupun jasa, sejak revolusi industri 1.0. Perubahan-perubahan tersebut terjadi sangat cepat sehingga menuntut semua orang untuk beradaptasi terhadap hal tersebut. Indonesia sendiri masih berada di tahap industri 4.0 yang telah membuat banyak perubahan di dalam negeri. Perubahan dalam dunia kerja, seperti ketergantungan terhadap teknologi dan perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan (ILO, 2020).

Teknologi akan membuat pekerjaan di bidang industri semakin efisien. Menurut studi McKinsey Global Institute sekitar 30% pekerjaan dari 2/3 bidang kerja akan digantikan teknologi. Pekerjaan-pekerjaan yang digantikan oleh teknologi seiring waktu akan lenyap, akan tetapi pekerjaan-pekerjaan baru akan lahir. Pekerjaan baru yang akan lahir berhubungan dengan pengembangan, pengoperasian, dan perancangan teknologi itu sendiri (Siantoro, 2020).

Bukan hanya pada bidang teknologi, peningkatan lapangan kerja juga terjadi pada sektor jasa. Tren dunia memperlihatkan bahwa di masa depan, sektor jasa akan menjadi bidang pekerjaan yang utama. Menurut Bambang Brodjonegoro, mayoritas penciptaan kesempatan kerja terjadi pada bidang jasa, menjadikan proporsi lapangan pekerjaan di sektor jasa terus meningkat (Faris, 2018). Namun, setelah banyaknya peningkatan lapangan pekerjaan tersebut masih saja membuat angka pengangguran di Indonesia tinggi. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada pertengahan 2019 sebanyak 7,05 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2019). Peningkatan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah para pencari kerja membuat banyaknya pengangguran. Ada banyak lapangan kerja baru, akan tetapi pencari kerja lebih banyak lagi. Ditambah, banyaknya jumlah para pencari perkerjaan tidak diiringi oleh peningkatan *skill* atau keterampilan, akibatnya hanya sedikit dari para pencari kerja yang terserap dalam dunia kerja (Disnaker Buleleng, 2019).

Namun, permasalahan tidak hanya sampai di situ. Setelah memiliki pekerjaan, sebagian pekerja di Indonesia masih belum mendapatkan upah yang layak. Upah layak berbeda dengan upah minimum, akan tetapi beberapa perusahaan hanya menerapkan upah minimum. Upah minimum merupakan upah terendah yang berlaku kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, terdiri atas gaji pokok dan tunjangan tetap. Namun masih ada perusahaan yang menggunakan upah minimum sebagai upah maksimum, hal ini menjadi perhatian terhadap upah yang layak di Indonesia (Rajuddin, 28). Hal yang sangat disayangkan adalah, hanya 23% perusahaan di Indonesia yang menerapkan skala upah layak (Anggreani, 2021).

Ketimpangan antara pekerja laki-laki dan perempuan juga masih belum memenuhi standar layak. Ada perbedaan jumlah upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan. Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa perempuan menerima gaji 23% lebih rendah dibanding dengan laki-laki (Sembiring, 2019).

Kemudian, Pada 2020, terjadi 15 kasus keguguran dan 6 kasus bayi dilahirkan dengan kondisi tak bernyawa yang dialami oleh pekerja/buruh perempuan perusahaan *Aice*. Perusahaan tersebut dituduh menerlantarkan hak-hak para pekerja perempuan demi mengejar produksi (The Conversation, 2020). Peristiwa-peristiwa diatas tentunya sangat disayangkan dan menjadi perhatian bagi seluruh pihak terkait.

Dari sisi keselamatan pekerja, penerapan standar keselamatan kerja di Indonesia belum optimal. Hal itu dibenarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum dijalankan secara optimal oleh pengusaha dan pekerja di Indonesia. Akibatnya, sudah 157.313 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2018 (Petreilla, 2019). Ditambah lagi belum semua pekerja di Indonesia terdaftar BPJS Ketenagakerjaan.

*International Labour Organization* (ILO) sebagai organisasi internasional yang dibawah oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) membantu negara-negara dengan permasalahan terkait kelayakan kerja di negaranya, melalui *Decent Work Country Programme* (DWCP) atau program pekerjaan layak nasional. ILO meluncurkan program tersebut untuk mendukung negara-negara anggota PBB untuk menangani permasalahan tersebut di negaranya. ILO mengangkat isu pekerjaan

layak sebagai isu utama dalam program ini, yang juga merupakan salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs, yaitu tujuan ke 8, *Decent Work and Economic Growth* (United Nation, n.d.).

Pekerjaan layak adalah pekerjaan produktif dan memberikan penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial, peluang untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan berekspresi, berpartisipasi dalam merumuskan peraturan yang menyangkut kehidupan pekerja, serta kesetaraan perlakuan dan kesempatan atas laki-laki dan perempuan (ILO, n.d.). DWCP dirancang dengan istimewa agar memungkinkan ILO untuk mencapai tujuan “pekerjaan layak bagi semua” dan sejalan dengan prioritas dan kepentingan nasional di setiap negara. Sebagai contoh, prioritas Malaysia adalah untuk mendukung dan melindungi hak pekerja, menguatkan kapasitas nasional demi memenuhi kebutuhan dunia kerja di masa kini dan masa depan, serta menguatkan sistem penanganan tenaga kerja lintas negara (Kusuma, 2021). Sementara itu, prioritas India adalah menciptakan pekerjaan di masa depan yang layak melalui kualitas pekerjaan yang lebih baik, transisi ke pekerjaan formal, dan kelestarian lingkungan (ILO, 2018).

Di Indonesia, ILO meluncurkan program *Decent Work Country Programme (DWCP) for Indonesia 2020-2025*. DWCP di Indonesia memiliki prioritas yang sejalan dengan kondisi ketenagakerjaan pada saat ini. Selain masalah pengangguran, Meningkatnya jumlah pekerjaan yang tersedia tidak secara otomatis meningkatkan kualitas dan standar hidup. Perubahan sifat pekerjaan (*online*), cakupan jaminan sosial yang tidak meluas, ketidaksesuaian keterampilan, isu kesetaraan di tempat kerja, serta permasalahan lainnya yang terkait dengan

pekerjaan layak. Hal-hal tersebut yang melatarbelakangi diluncurkannya DWCP di Indonesia. DWCP sebagai respon terhadap perubahan-perubahan dalam dunia kerja, termasuk perubahan peraturan ketenagakerjaan. DWCP di Indonesia juga diselaraskan dan memuat agenda nasional, seperti *making indonesia 4.0* yang dirancang oleh Kementerian Perindustrian. DWCP untuk Indonesia diluncurkan secara resmi pada 30 September 2020 di Jakarta dan ditandatangani oleh aktor-aktor ketenagakerjaan utama negara, seperti Ida Fauziyah (Menteri ketenagakerjaan), Andi Gani Nena Wea (Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), Hariyadi Sukamdani (Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia), Said Iqbal (Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), Elly Rosita (Presiden Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia), H.M Syaiful B. Anshori (Presiden Konfederasi Serikat Buruh Muslim Indonesia), Ristadi (Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nasional), Yorrys Raweyai (Ketua umum Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) (ILO, 2020).

Berdasarkan serangkaian konsultasi dan kajian antara mitra tripartit, maka ditentukanlah 3 prioritas (ILO, 2020), yaitu:

1. Dialog sosial efektif yang mempromosikan usaha yang berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja
2. Penciptaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan kaum muda
3. Meningkatkan perlindungan bagi pekerja rentan

Prioritas-prioritas tersebut dianggap sudah sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini. Direktur ILO untuk Indonesia, Michiko Miyamoto mengatakan bahwa ILO memberikan dukungan yang berkelanjutan

berdasarkan beragamnya tantangan dunia kerja saat ini, seperti perubahan besar terhadap ketenaga kerjaan akibat pesatnya perkembangan teknologi, globalisasi, dan sebagainya (ILO, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas, kemudian mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang lebih seksama terkait peran ILO melalui DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja Indonesia

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

Penelitian ini akan berfokus pada peran ILO melalui program yang diluncurkan di Indonesia, yaitu *Decent Work Country Programme (DWCP) for Indonesia 2020-2025*. Program ini merupakan lanjutan dari program yang sama di tahun 2012-2015. Data yang digunakan di dalam penelitian ini hanya sampai tahun 2022, tahun yang sama saat penelitian ini dilakukan. Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi ILO melalui DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia?
2. Bagaimana peluang dan tantangan ILO melalui DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi ILO melalui DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja Indonesia

2. Untuk mengetahui bagaimana peluang dan tantangan ILO melalui DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangsih dalam kajian ilmu hubungan internasional, khususnya terkait ketenagakerjaan dan organisasi internasional dalam ilmu hubungan internasional
2. Sebagai salah satu referensi bagi pemangku kepentingan dan pihak terkait dalam merumuskan kebijakan, khususnya di bidang ketenagakerjaan

#### **D. Kerangka Konsep**

##### **1. Organisasi Internasional**

Pada penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan konsep organisasi internasional. Konsep ini dipilih karena dianggap paling sesuai dan mengingat ILO adalah salah satu dari organisasi internasional di dunia. Organisasi internasional merupakan alat untuk menciptakan integrasi bagi negara-negara yang merancang kerja sama di bidang teknis tertentu. Organisasi tumbuh dari upaya untuk mengatasi masalah politik melalui integrasi tugas-tugas teknis. Awal dari dibentuknya organisasi bermula dari orientasi terhadap isu-isu, seperti kesehatan, pembangunan, maupun hak asasi manusia. Telah banyak penelitian yang mengeksplorasi dampak organisasi internasional

terhadap perilaku negara, serta dapat mendorong perubahan kebijakan pada level domestik (Pevehouse & Borzyskowski, 2016).

Keinginan untuk mencapai tujuan bersama menjadi alasan dibentuknya organisasi internasional. Tujuan dari organisasi internasional kemudian dibedakan menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi internasional pada umumnya, kemudian tujuan khusus adalah tujuan spesifik yang ingin dicapai oleh setiap organisasi internasional (Dr. Sefriani, 2016).

Organisasi internasional juga didefinisikan sebagai organisasi inklusif antar pemerintah, yang juga termasuk fenomena baru dalam kajian internasional (Barkin, 2006). Dalam hukum internasional positif, tidak ada batasan tentang pengertian organisasi internasional. Untuk memperoleh definisi dari organisasi secara umum bukanlah hal mudah. D.W. Bowert mencoba memberikan batasan terhadap definisi dari organisasi internasional dengan mengatakan bahwa pada umumnya organisasi ini terbentuk secara permanen dan dibentuk atas dasar perjanjian internasional multilateral dengan tujuan tertentu (A.K., 1988). Sedangkan menurut Clive Archer, organisasi internasional merupakan lembaga yang terdiri dari dua negara berdaulat atau lebih, memiliki struktur formal dan berkelanjutan yang dihasilkan oleh kesepakatan para anggotanya, serta memiliki tujuan untuk mencapai kepentingan bersama (Archer, 2001).

Organisasi internasional dibagi menjadi 2 bentuk, pertama adalah *inter-governmental organization* (IGO), kedua adalah *non-governmental organization* (NGO). IGO dan NGO memiliki beberapa persamaan, seperti:

- a. Berdiri berdasarkan teks yang dibuat oleh pendiri yang menentukan tujuan dan arah organisasinya/konstitusi dasar
- b. Memiliki sekretariat yang tetap
- c. Memiliki keanggotaan 3 negara atau lebih/perwakilan negara

Sedangkan, perbedaan dari kedua bentuk organisasi internasional tersebut adalah IGO memiliki anggota yang merupakan pemerintah negara, sedangkan keanggotaan NGO berasal dari warga negara yang aktif di suatu bidang keilmuan tertentu (Achsini & Aziz, 2020).

kemudian, Archer juga menjelaskan tentang peran organisasi internasional, yaitu sebagai:

- a. Aktor
- b. Instrumen
- c. Forum

Dalam penelitian ini, konsep *international organization* digunakan untuk melihat peran ILO sebagai organisasi internasional yang dibentuk oleh beberapa negara, dengan tujuan mengatasi isu-isu ketenagakerjaan yang terjadi di dunia saat ini, terkhusus di Indonesia. Bagaimana ILO menjalankan tujuan-tujuan organisasi pada umumnya dan tujuan khusus berdasarkan alasan dibentuknya organisasi tersebut.

## 2. Pekerjaan Layak (*Decent Work*)

Konsep *decent work* dianggap sangat tepat dan sesuai terhadap penelitian ini. Program DWCP yang dibawa oleh ILO mengangkat dan menjadikan *decent work* sebagai isu utama. Pekerjaan layak (*decent work*) merupakan jalan untuk menyatukan tujuan seluruh manusia secara global, seperti menjunjung martabat manusia, menjamin penghidupan yang layak, mendukung individu serta keluarga mereka untuk mengembangkan bakat dan kapasitas hidup (Frey, 2017).

Konsep *decent work* pertama kali diluncurkan oleh ILO pada tahun 1999, setelah deklarasi yang dilaksanakan oleh ILO setahun sebelumnya. Konsep *Decent work* ditujukan untuk membuat globalisasi lebih merata dan inklusif bagi pekerja, mengurangi kemiskinan serta meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. *Decent work* dapat didefinisikan sebagai pekerjaan produktif yang menjaga hak-hak pekerja, mendapatkan upah yang layak, dan disertai dengan perlindungan sosial. Agenda *decent work* selaras dengan deklarasi *philadelphia* yang telah diperbaharui agar sesuai dengan keadaan global di masa kini, menyangkut kesempatan kerja penuh, hak-hak pekerja, serta perlindungan sosial. Gagasan utama “pekerjaan” dan “layak” dalam konsep *decent work* telah berkembang serta melampaui konsep gagasan klasiknya. Pengertian dari “pekerjaan/tenaga kerja” yaitu untuk menyatukan berbagai cara bagi orang-orang yang berkontribusi terhadap perekonomian dan

masyarakat, termasuk pekerjaan formal maupun informal. Kemudian maksud dari “layak” memiliki pengertian bahwa pekerjaan tersebut diwajibkan untuk memenuhi norma-norma sosial untuk upah, keamanan, kondisi, serta harkat dan martabat (MacNaughton & Frey, 2016).

Akses untuk menuju ke pekerjaan layak menjadi tantangan kritis di seluruh dunia. ILO beranggapan bahwa konsep *decent work* bukan hanya berfokus terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), akan tetapi *decent work* juga menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh dunia saat ini (Masdonati, Scheiber, Marcionetti, & Rossier, 2019).

ILO juga telah membuat indikator *decent work* yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pekerjaan layak di suatu negara. Indikator tersebut juga akan digunakan untuk mendukung penelitian ini. Indikator tersebut antara lain:

- a. *Employment opportunities*
- b. *Adequate earnings and productive work*
- c. *Decent working time*
- d. *Safe work environment*
- e. *Work that should be abolished*
- f. *Stability and security of work*
- g. *Combining work, family, and personal life*
- h. *Social security*
- i. *Social dialogue, workers, and employers representation*
- j. *Equal opportunity and treatment in employment*

Konsep *decent work* akan digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisa upaya dari ILO untuk meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia. Sebab, di dalam konsep *decent work* telah dijelaskan bahwa pekerjaan layak merupakan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja melalui pemenuhan hak-haknya secara penuh. Maka dari itu, penulis menganggap bahwa konsep *decent work* sangat diperlukan dalam penelitian ini.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata lisan maupun tulisan serta tingkah laku yang dapat diamati dari objek penelitian. Jenis penelitian kualitatif sangat sesuai untuk diterapkan apabila topik penelitian bersifat kompleks, sensitif, sulit diukur dengan angka, dan berhubungan erat dengan proses atau interaksi sosial (Hendrarso, 2015). Penulis memilih jenis penelitian kualitatif karena sesuai dengan topik penelitian yang bersifat kompleks serta sulit diukur dengan angka. Adapun penyajian angka-angka dalam penelitian digunakan sebagai data pendukung.

### **2. Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sumber data sekunder. Sumber sekunder merupakan data yang

tidak dihasilkan secara langsung, melainkan dapat berupa hasil penelitian orang lain dan data kelembagaan (dqlab, 2021). Sumber sekunder dapat diperoleh dari data dari instansi pemerintah, instansi medis dan Kesehatan, karya ilmiah, dan laporan dari Lembaga-lembaga penelitian (Oetomo, 2015). Dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data-data tentang kondisi pekerja di Indonesia sejak tahun 2020, keselamatan pekerja, asuransi pekerja, hubungan komunikasi antara perusahaan dan pekerja, kelayakan gaji, dan kesetaraan pekerja.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun proses pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan proses dalam mengumpulkan sumber literatur, hasil kajian serta studi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilakukan. Beberapa sumber pustaka yang dapat dipertanggungjawabkan adalah buku, makalah seminar, jurnal ilmiah, dan karya ilmiah (Martono, 2011). Penulis juga menggunakan literatur yang bersumber dari *website* atau media elektronik yang kredibel dan dapat dipercaya.

### **4. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk data-data yang diperoleh secara non-matematis dan tidak dapat disusun secara kalisifikatoris (Sudarso, 2015). Kemudian metode penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini

adalah metode penulisan deduktif. Deduktif merupakan cara berpikir yang dimulai dari hal bersifat umum menuju hal bersifat khusus, yang mana bila dianalogikan menyerupai bentuk dari piramida terbalik. Pembahasan masalah akan dipaparkan secara umum, lalu diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang bersifat khusus.

## **5. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini sama dengan metode penulisan, yaitu deduktif. Metode deduktif dilakukan mulai dari hal yang bersifat umum ke khusus. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengamati hasil analisis data yang telah diperoleh sebelumnya. Menggunakan studi pustaka dan data sekunder yang telah diperoleh berdasarkan reduksi data agar memudahkan proses penarikan kesimpulan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Organisasi Internasional**

Pada awal perkembangan hubungan internasional, hubungan diplomatik dilakukan antarnegara secara individual. Namun, seiring meningkatnya persoalan dan juga banyaknya jumlah negara yang terlibat, mekanisme tersebut dinilai kurang efektif. Metode konferensi internasional kemudian menjadi solusi dari mekanisme sebelumnya. Sifatnya yang non permanen dan tidak memiliki prinsip keanggotaan membuat metode konferensi dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat internasional. Maka, dibentuklah organisasi internasional yang dinilai lebih baik yang dinilai dapat memenuhi kebutuhan kerja sama oleh masyarakat internasional (Dr. Sefriani, 2016). Awal dari dibentuknya organisasi juga bermula dari orientasi terhadap isu-isu, seperti kesehatan, pembangunan, maupun hak asasi manusia. Telah banyak penelitian yang mengeksplorasi dampak organisasi internasional terhadap perilaku negara, serta dapat mendorong perubahan kebijakan pada level domestik (Pevehouse & Borzyskowski, *International Organization In World Politics*, 2016).

Organisasi internasional pertama pada era pasca-Napoleon terbentuk setelah kongres Wina, yaitu *the Central Commission for the Navigation of the Rhine*. Organisasi internasional tersebut berdiri pada 1815 yang menjadikannya sebagai organisasi internasional tertua yang masih aktif hingga saat ini (CNNR, n.d.). Setelah itu, jumlah organisasi di dunia terus bertambah. Kebangkitan

organisasi internasional dimulai pada tahun 1919, lebih spesifik pada *Versailles Peace Conference* di Prancis. Pada saat itu, perwakilan dari negara pemenang perang menandatangani perjanjian damai. Perwakilan negara-negara juga menyerukan untuk menciptakan organisasi internasional yang bersifat permanen, yang dapat menangani masalah perdamaian dan keamanan dengan pendekatan sosial ekonomi. Peristiwa ini menjadi awal dari terbentuknya Liga Bangsa-Bangsa serta menjadi kebangkitan organisasi internasional, meliputi *International Non-Governmental Organization* (INGOs) dan *Intergovernmental Organization* (IGO) (Archer, 2001).

Liga Bangsa-Bangsa kemudian digantikan oleh Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) karena dianggap telah gagal karena meletusnya perang dunia kedua. Ketika piagam PBB terbit pada 24 Oktober 1945, Liga Bangsa-Bangsa masih aktif selama beberapa bulan. Hal tersebut membuat kedua organisasi ini hidup secara berdampingan dalam waktu yang singkat. Hingga akhirnya pada April 1946, Liga Bangsa-Bangsa resmi dibubarkan dengan persetujuan anggota-anggotanya (United Nations, n.d.).

Seluruh organisasi internasional berada di dalam konseptual serta ruang hukum di antara kedaulatan dan kewajiban hukum. Organisasi internasional diciptakan oleh komitmen negara-negara berdaulat, dengan tujuan untuk mengikat negara tersebut dengan komitmen yang telah dibuat. Beberapa organisasi internasional dapat mendesak negara anggotanya untuk mengikuti dan mematuhi

komitmen mereka. Misalnya, Dewan Keamanan PBB memiliki komponen militer atau IMF mempunyai pengaruh koersif terhadap peminjam (Hurd, 2014).

Organisasi internasional dapat didefinisikan dengan organisasi formal, yang memiliki sekretariat tetap, dengan memiliki tiga atau lebih negara anggota (Pevehouse & Borzyskowski, 2016). Gagasan tentang organisasi internasional merupakan *output* dari upaya untuk membawa ketertiban dalam hubungan internasional, dengan membangun ikatan yang kuat antara pemerintah atau kelompok untuk menjalankan kepentingan bersama. Ada tiga karakteristik utama organisasi internasional yang dapat dijabarkan sebagai berikut (Archer, 2001):

a. Keanggotaan

Sebuah organisasi internasional harus memiliki anggota dari dua atau lebih negara berdaulat, namun keanggotaan tidak hanya terbatas pada negara atau pejabat perwakilan negara.

b. Tujuan

Organisasi didirikan dengan tujuan untuk mencapai kepentingan bersama para aggotanya. Walaupun terkadang ada salah satu anggota yang memiliki kepentingan tersendiri, namun organisasi sebisa mungkin menjalankan tujuan bersama mereka.

c. Struktur

Organisasi internasional harus memiliki struktur formal tersendiri, yang terbentuk dari perjanjian maupun piagam. Setiap organisasi dapat

memiliki struktur yang berbeda dengan organisasi lain, hal inilah yang dapat menjadi pembeda antara konferensi ataupun kongres.

Secara sederhana, organisasi internasional merupakan lembaga yang terdiri dari dua negara berdaulat atau lebih, memiliki struktur formal dan berkelanjutan yang dihasilkan oleh kesepakatan para anggotanya, serta memiliki tujuan untuk mencapai kepentingan bersama (Archer, 2001). kemudian, organisasi internasional dapat dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu *inter-governmental organization* (IGO) dan *non-governmental organization* (NGO). perbedaan dari kedua bentuk organisasi internasional tersebut adalah IGO memiliki anggota yang merupakan pemerintah negara, sedangkan keanggotaan NGO berasal dari warga negara yang aktif di suatu bidang keilmuan tertentu (Achsin & Aziz, 2020).

Selanjutnya, organisasi internasional memiliki tiga peran utama, yaitu sebagai instrumen, forum, dan aktor (Archer, 2001):

#### 1. Instrumen

Organisasi internasional adalah instrumen yang digunakan oleh anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut merupakan gambaran yang paling umum terhadap organisasi internasional. Namun, hal ini dapat membuat anggota yang paling kuat untuk merebut organisasi internasional dan memanfaatkannya demi kepentingan pribadi anggotanya. Hal itu dapat diantisipasi dengan merekrut anggota lebih banyak agar dapat menyatukan suara untuk menekan anggota yang dominan.

## 2. Forum

Peran kedua dari organisasi internasional adalah arena atau forum. Dalam konteks ini, organisasi internasional menyediakan forum bagi anggotanya untuk berdiskusi, berkumpul, berdebat, dan bekerja sama. Selain itu, forum atau arena yang disediakan harus netral.

## 3. Aktor

Peran ketiga dari organisasi internasional yaitu aktor independen. Sebagai 'pendatang baru' dalam sistem perpolitikan internasional, organisasi internasional diharapkan dapat bertindak di kancah dunia tanpa terpengaruh dari eksternal mereka. Kapasitas aktor dari sebuah lembaga internasional bertumpu pada rekomendasi atau resolusi yang dihasilkan, yang kemudian dapat memengaruhi negara anggotanya untuk melakukan aktivitas berbeda dari biasanya. Hal tersebut dengan jelas menjadikan organisasi internasional sebagai aktor. Beberapa NGO seperti *world confederation of labour*, *international confederation of free trade union*, dan *international organization of standardization* telah mengejar tujuan mereka melalui pertemuan dengan negara serta melalui hubungan dengan IGO dengan bidang yang sama, seperti ILO, ECOSOC, dan UNESCO.

## **B. Pekerjaan Layak (*Decent Work*)**

Sejak awal berdirinya pada tahun 1919, ILO memiliki tujuan untuk meningkatkan standar dan kondisi dunia kerja. Semenjak itu pula, ILO telah mengatur dan mengawasi standar tenaga kerja, mengelola prosedur pengaduan, serta menyediakan bantuan teknis dan informasi mengenai kebijakan sosial terkait ketenagakerjaan (Macnaughton & Frey, 2016). Sudah banyak konvensi yang dilakukan oleh ILO yang juga menghasilkan berbagai macam output, salah satunya adalah konsep *Decent Work*.

*Decent Work* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1999 oleh direktur jenderal ILO pada saat itu, Juan Somavia. Somavia menyatakan bahwa tujuan utama ILO adalah untuk mempromosikan peluang bagi pria dan wanita untuk mendapatkan akses pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi merdeka, aman, dan merata. *Decent Work* merupakan konsep yang memayungi dan menggabungkan akses penuh terhadap pekerjaan yang produktif, seperti hak di tempat kerja, perlindungan sosial, dan promosi dialog sosial (Piasna, Sehnbruch, & Burchell, 2020). ILO sendiri mendefinisikan *Decent Work* sebagai pekerjaan produktif dan memberikan penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial, peluang untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan berekspresi, berpartisipasi dalam merumuskan peraturan yang menyangkut kehidupan pekerja, serta kesetaraan perlakuan dan kesempatan atas laki-laki dan perempuan (ILO, n.d.). *Decent work* merupakan konsep dan tujuan utama dalam program DWCP yang dijalankan ILO di beberapa negara, termasuk Indonesia.

Konsep *decent work* memiliki empat pilar utama, yaitu (MacNaughton & Frey, 2016):

*a. Rights at work*

Pilar pertama adalah hak atas kerja, selaras dengan standar inti ketenagakerjaan dideklarasikan pada tahun 1998. Standar inti tersebut meliputi kebebasan berkumpul dan diskusi, penghapusan kerja paksa, menghapus diskriminasi, dan penghapusan pekerja dibawah umur.

*b. Fostering employment*

Pilar kedua yaitu pembinaan ketenagakerjaan. Bagian ini berfokus pada kebutuhan terhadap kebijakan nasional untuk mencapai pekerjaan penuh, bersamaan dengan upah yang memadai. ILO berharap dapat untuk mempromosikan dan mengembangkan makro ekonomi yang bersahabat serta kebijakan produksi yang bisa meningkatkan taraf hidup.

*c. Expansion of social protection*

Pilar ketiga adalah pengembangan terhadap perlindungan sosial. Hal ini meliputi perlindungan pekerja dari kondisi pekerjaan yang memberikan tekanan, seperti memberikan jam kerja dan jam istirahat yang layak, cuti, perlindungan pekerja, jaminan sosial terhadap kehamilan, sakit, PHK, serta pensiun.

*d. Fostering tripartite agreement and social dialogue*

Pilar keempat, pembinaan perjanjian tripartit dan dialog sosial, mendorong konsultasi dan diskusi pada semua level masyarakat, untuk menjaga stabilitas sosial dan penyelesaian konflik.

Pada tahun 2013, ILO menerbitkan indikator atas pekerjaan yang layak, didalamnya memuat sepuluh unsur utama untuk menilai kelayakan kerja pada suatu negara, diantaranya (ILO , 2013):

1. *Employment opportunities*

Kesempatan kerja menggambarkan peluang pekerja untuk lapangan pekerjaan yang tersedia. Kesempatan kerja sendiri dapat dihitung dari tingkat pengangguran terbuka usia muda dan tingkat pendidikan, tingkat partisipasi angkatan kerja, *employment to population ratio*, pekerja di sektor informal.

2. *Adequate earnings and productive work*

Salah satu definisi dari ILO terkait konsep *decent work* adalah pekerjaan produktif dan menghasilkan pendapatan yang layak. Pekerjaan yang produktif berhubungan dengan kontribusi pekerja terhadap bidang pekerjaannya, kontribusi yang diberikan tersebut harus diberikan imbalan yang sepadan dengan memberikan upah yang layak.

3. *Decent working time*

Jam kerja yang diberlakukan bagi pekerja harus proporsional, tidak kurang dan berlebih. Jam kerja yang layak akan berimplikasi terhadap produktivitas pekerja.

4. *Safe work environment*

Lingkungan kerja harus menjamin keamanan dan keselamatan dari pekerjanya dari hal-hal yang berpotensi untuk membahayakan pekerjanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap kondisi fisik dan psikis pekerja, hal itu dapat memengaruhi produktivitas.

5. *Work that should be abolished*

Pekerjaan yang melanggar hak asasi manusia merupakan pekerjaan yang harus dihapuskan, misalnya pekerjaan yang membahayakan, memaksa, dan merendahkan. Pekerja paksa dan pekerja anak adalah contohnya.

6. *Stability and security of work*

Pekerja harus dijamin akan stabilitas pekerjaannya dan diberikan rasa aman atas peluang PHK yang dilakukan oleh tempat kerja.

7. *Combining work, family, and personal life*

kualitas pekerja bisa dilihat dari kehidupan sosial dan pribadinya, yang mana hal itu sangat dipengaruhi oleh pekerjaannya. Hal tersebut bisa terjadi karena pekerjaan sudah menjadi bagian hidup dari pekerja. Maka dari itu, konsep *decent work* harus menjamin pekerjaan yang dapat berjalan selaras dengan kehidupan sosial dan pribadi. Hal itu diharapkan dapat mengembangkan diri pekerja diluar pekerjaannya.

8. *Social security*

Pemberian jaminan sosial bagi pekerja merupakan wujud pemenuhan hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap warga negara. Setiap negara memiliki kebijakan terkait jaminan sosial untuk pekerja di negaranya.

9. *Social dialogue, workers, and employers representation*

Pekerja dapat memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pendapat. Kesempatan tersebut dapat memberikan kemungkinan bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang melibatkan kehidupan mereka.

10. *Equal opportunity and treatment in employment*

Kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan berlaku untuk semua orang, baik laki-laki maupun perempuan, tanpa memandang ras, suku, agama, warna kulit, usia, dan pandangan politik.

### **C. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan beberapa literatur terdahulu. Literatur pertama yaitu jurnal yang ditulis oleh Desia Rakhma Banjarani dengan judul Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO (Banjarani, 2019). Jurnal tersebut menjelaskan terkait Indonesia sebagai anggota ILO yang telah meratifikasi beberapa konvensi, salah satunya adalah konvensi tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi wanita, yaitu konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi Indonesia dengan UU No. 21 tahun

1999, juga Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi dalam UU No. 80 tahun 1957. Banjarni menjelaskan tentang masih banyaknya pihak yang tidak menaati aturan tersebut. Permasalahan terkait adanya diskriminasi gender di tempat kerja, dimana hal itu membuat tingkat partisipasi perempuan lebih rendah dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Banjarni menilai hal ini dapat berpotensi menggagalkan pertumbuhan SDM.

Selanjutnya, Banjarni membahas lebih spesifik terkait UU No. 13 tahun 2003 yang menurutnya sudah memenuhi norma hukum bagi pekerja wanita di Indonesia. Hanya saja, ia menganggap kurangnya aplikasi dan implementasi konvensi ILO terhadap peraturan perundang-undangan tersebut. Misalnya, menurut konvensi ILO tahun 2000, pekerja wanita diberikan hak cuti melahirkan selama minimal 14 pekan, sedangkan dalam UU No. 13 tahun 2003 hanya memberikan cuti melahirkan selama 12 pekan. Dalam jurnalnya, Banjarni menyimpulkan bahwa meskipun pemerintah Indonesia telah membuat perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja wanita, namun masih banyak penyimpangan yang dilakukan dalam pelaksanaannya (Banjarani, 2019).

Perbedaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini, yaitu fokus pembahasan penelitian tersebut berpusat pada perlindungan hak pekerja wanita. Perlindungan hak pekerja wanita yang tertuang dalam UU No. 13 tahun 2003 yang merupakan implementasi dari konvensi-konvensi ILO tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi wanita. Sedangkan, penelitian ini membahas hak-hak pekerja secara lebih umum.

Literatur kedua merupakan jurnal dari Fitria Budi Widya Hanny, dengan judul Peranan Internasional Labour Organization (ILO) Melalui Proyek PROPEL (*Promoting Rights and Opportunities for People with Disabilities in Employment Through Legislation*)-Indonesia dalam Mempromosikan Hak Kesempatan Kerja Bagi Para Penyandang Disabilitas di Indonesia (Hanny, 2017). Dalam jurnalnya, Hanny menjelaskan tentang penyandang disabilitas yang juga memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak, namun akses terhadap pilihan pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih terbatas. Lebih lanjut, untuk menangani permasalahan tersebut, mitra tripartit ILO mengusung proyek PROPEL-Indonesia yang memiliki tujuan untuk mempromosikan hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan lewat perundang-undangan.

Hanny menyimpulkan di dalam jurnalnya, Indonesia sudah melakukan beberapa strategi serta pendekatan untuk penyandang disabilitas yang dilaksanakan oleh pemangku kepentingan. Namun, ia menganggap bahwa sebagian hal tersebut dirasa hanya sebatas formalitas. Karena dalam prakteknya, masih ada beberapa pihak-pihak yang bertolak belakang dengan substansi perundang-undangan yang telah dirumuskan.

Hal yang membedakan jurnal penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu fokus program yang dijalankan dan tahunnya. Jurnal di atas lebih berfokus pada isu pekerja disabilitas yang menjadi salah satu agenda dari DWCP dengan meluncurkan proyek PROPEL-Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini membahas DWCP dalam meningkatkan kualitas pekerja secara umum. Juga,

Hanny meneliti program DWCP pada periode 2012-2015, sedangkan dalam penelitian ini menganalisis program DWCP periode 2020-2025.