

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor: BAN-PT No.2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**DISKRIMINASI YANG TERJADI KEPADA MASYARAKAT PAPUA
DI DALAM BIDANG KESEMPATAN KERJA**

Oleh:

RAYMOND EKI CHAYADI

NPM: 2017200113

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H.,M.Hum.,S.E.,M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan^{SEP}

Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana

Program Studi Ilmu Hukum

2021

Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Dewi Wulansari', with a horizontal line underneath.

(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan,

(Dr. Iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : RAYMOND EKI CHAYADI

NPM : 2017200113

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“DISKRIMINASI YANG TERJADI KEPADA MASYARAKAT PAPUA DI DALAM BIDANG KESEMPATAN KERJA”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Jakarta, 28 Agustus 2021

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

()

RAYMOND EKI

2017200113

ABSTRAK

Penelitian ini akan membahas tentang diskriminasi yang terjadi kepada masyarakat Papua di dalam ranah ketenagakerjaan dimana Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 akan diuji sebagai peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan dimana peraturan tersebut sudah bisa mengakomodasi pencegahan diskriminasi terhadap pekerja atau belum. Selain itu, Penulis juga menyajikan data berubah sejumlah permasalahan yang terjadi di lapangan khususnya terkait dengan diskriminasi pekerja Papua yang terpinggirkan, dan juga Peraturan Gubernur Papua terkait dengan ketenagakerjaan yang melakukan perilaku khusus bagi pekerja Papua.

Metode penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif, dimana peraturan terkait dengan ketenagakerjaan dan juga peraturan terkait dengan diskriminasi dan peraturan yang terkait lainnya akan diuji untuk menentukan penerapan hukum sudah sesuai atau tidak, serta menggunakan jurnal ilmu hukum dan juga berita dimana banyak terjadi kasus diskriminasi yang ditunjukkan kepada pekerja Papua.

Dari penelitian ini didapatkan bahwa penerapan perlindungan serta pencegahan diskriminasi yang terjadi kepad pekerja Papua, belum dapat dicegah dengan adanya Undang Undang Ketenagakerjaan, serta peraturan pendukung lainnya, sehingga diperlukan adanya perngaturan atau instrumen khusus dalam rangka mendukung upaya untuk melindungi pekerja Papua.

LEMBAR PERNYATAAN AKADEMIK

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum yang berjudul “**Diskriminasi Yang Terjadi Kepada Masyarakat Papua Di Dalam Bidang Kesempatan Kerja.**” Penulisan Hukum ini disusun dalam rangka memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana dalam rangka memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Katolik Parahyangan.

Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada **Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD., S.H., M.H., S.E., MM.** selaku Dosen Pembimbing Penulis, yang telah memberikan ilmu serta arahan selama Penulis menyusun Penulisan Hukum. Selanjutnya, Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Bapak Dr. iur Liona N. Supriatna**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. **Ibu Dr. W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum**, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
3. **Bapak John Lumbantobing, S.H., M.Hum**, selaku Wakil Dekan II Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

4. **Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., L.L.M, MCI Arb.**, selaku Wakil Dekan III Bidang Keuangan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
5. **Ibu Dewi Sukma Kristianti, S.H., M.H.**, selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis dari awal perkuliahan.
6. Seluruh jajaran bagian **Tata Usaha dan Pekarya** Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada Ayah dan Ibu Penulis, Ayah yang sedari awal telah menyetujui Penulis untuk berkuliah di Fakultas Hukum dan selalu sabar dan mendukung Penulis dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh Penulis, dan juga kepada Ibu yang selalu ada untuk Penulis dan selalu mengasihi Penulis di masa suka dan duka. Skripsi ini saya dedikasikan kepada mereka. Sarah Rebecca Pella, yang selalu untuk ada Penulis dari masa perkuliahan hingga akhirnya Penulis bisa menyelesaikan Penulisan Hukum ini. Terima kasih telah membawa kebahagiaan di kehidupan Penulis dan selalu mendukung Penulis di masa apapun. Futsal 17, Adam, Yoas, Dennis, Sutan, Justin Felix, yang selalu menemani Penulis selama masa perkuliahan dan menjadi teman baik Penulis selama berkuliah di Unpar. Meskipun waktu yang dihabiskan oleh Penulis selama di Bandung hanya selama 2.5 tahun, akan tetapi Penulis tidak akan pernah melupakan kenangan bersama yang kita buat disana. Keluarga Unpar Football, yang menjadi keluarga kedua Penulis selama berada di

Bandung, terima kasih sebesar-besarnya Penulis ucapkan untuk semua staff kepelatihan Pak Reinmart, Pak Dhika, dan Coach Danny yang telah membimbing saya dalam tim ini dan mempercayakan saya untuk mengikuti pertandingan mewakili Unpar, dan juga kepada seluruh Pengurus Unpar Football, Maura Dkk, terima kasih atas pengalamannya selama ini, sayang sekali kita harus mengalami Pandemi. Keluarga Etit, Jessica, Ayu, Zefanya, Revy, Afiona eng, yang telah menjadi sahabat sekaligus teman yang baik selama Penulis berkuliah di Bandung, meskipun waktu kita singkat selama perkuliahan, tapi Penulis selalu bersyukur pernah bertemu dengan kalian. Laetitita Elvina, Mega Davita, Kezia Lexyus, Tete Nia, Maria Tamarin, yang telah menjadi sahabat dan membantu serta memotivasi Penulis selama masa perkuliahan, dan juga membantu Penulis dengan segala administrasi perkuliahan.

Dunkin Guy, keluarga kedua Penulis, terima kasih karena kalian selalu ada untuk Penulis dari sebelum masuk ke dalam perkuliahan, hingga sekarang Penulis akan menyelesaikan Penulisan Hukum. Penulis berharap semua dari kalian sukses dan tetap menjadi sahabat Penulis hingga kapanpun. Punten Group, Renaldo dan Kevin, yang senantiasa membahwa kebahagiaan dan keceriaan untuk penulis dengan segala kelucuan mereka setiap harinya. Keluarga Oceano Football Center, Bang Bayu, Ziad, Jovani, Clifton, Arie, Ricko, Reyhan, Ammar, Thomas, George, yang telah menjadi sahabat Penulis dan selalu membawa keceriaan dan kebahagiaan kepada Penulis selama di Latihan maupun di luar lapangan, semoga kalian semua sukses dan menjadi pemain bola

yang hebat. Keluarga besar CPTK, terkhusus kepada Edwyna Edyth dan Vanya Adnyana, yang menjadi adik dan sahabat Penulis selama perkuliahan, semoga lancar selalu kuliah kalian berdua, dan cepat lulus. Keluarga Unpar Ambassador, khususnya kepada Ci Mita yang telah memberikan kepercayaan kepada Penulis untuk menjadi Unpar Ambassador, dan juga kepada seluruh staff Ambassador, Ko Sofyan, Ka Memet, dan yang lain. Seluruh Masyarakat Papua, Penelitian dan Perjuangan ini saya dedikasikan kepada seluruh Masyarakat Papua, terkhusus bagi mereka yang mengalami diskriminasi, saya berharap perjuangan ini terus berlanjut.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki Penulis. Penulis menerima segala saran, nasehat, masukan, dan kritik yang bersifat membangun untuk dapat dimanfaatkan dalam pembangunan hukum nasional Indonesia di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Jakarta, 29 July 2021

Raymond Eki Chayadi

2017200113

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	17
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	17
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	17
1.4 Metode Penelitian	18
1.4.1 Metode Pendekatan.....	18
1.4.2 Teknis Analisa Data.....	19
BAB II DISKRIMINASI DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN....	21
2.1 Pengertian Diskriminasi.....	21
2.2 Latar Belakang Adanya Diskriminasi.....	22
2.3 Dasar Hukum Pelarangan Diskriminasi.....	24
2.4 Jenis Jenis Diskriminasi Dalam Bidang Ketenagakerjaan...	28
2.5 Disrkiminasi Dalam Bidang Ketenagakerjaan.....	32
BAB III TINJAUAN TERHADAP KESEMPATAN KERJA.....	36
3.1 Definisi Kesempatan Kerja.....	36
3.2 Latar Belakang Pengaturan Kesempatan Kerja	36
3.3 Dasar Hukum Kesempatan Kerja.....	40
3.4 Kondisi Ketenagakerjaan Di Indonesia	43
3.5 Upaya Penyediaan Kesempatan Kerja.....	47
BAB IV MASYARAKAT HUKUM ADAT PAPUA.....	52
4.1 Masyarakat Hukum Adat	
4.2 Perlindungan Masyarakat Hukum Adat Papua	53

	halaman
4.3 Kasus Diskriminasi Terhadap Masyarakat Papua	54
4.4 Gerakan Separatis	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Pencegahan tindakan diskriminasi yang terjadi terhadap masyarakat Papua di dalam ranah ketenagakerjaan dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	58
5.2 Regulasi atau peraturan yang dapat mengakomodasi terjadinya pencegahan diskriminasi di dalam dunia ketenagakerjaan khususnya bagi masyarakat Papua apabila dikaitkan dengan Pengaturan tentang penghapusan diskriminasi ras dan etnis.....	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	89
6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR GAMBAR

	halaman
GAMBAR 1.1 Keragaman Suku Di Indonesia.....	5
GAMBAR 5.1 Hubungan Kerja.....	63
GAMBAR 5.2 Kesempatan Kerja bagi Masyarakat Papua.....	64
GAMBAR 5.3 Fase Pekerja.....	66

DAFTAR TABEL

	halaman
TABEL 5.1 Jumlah Populasi Di Papua.....	70
TABEL 5.2 Peraturan Terkait Pencegahan Diskriminasi.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia diciptakan dengan sangat beragam, mulai dari etnis, ras, dan warna kulit yang berbeda-beda. Meskipun terdapat perbedaan dari setiap individunya, akan tetapi semua manusia memiliki hak yang sama, yang disebut dengan hak asasi manusia.¹ Dalam hal ini juga berarti bahwa semua manusia memiliki hak yang sama untuk dapat melakukan kegiatan ekonomi yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. *Founding Fathers* negara ini pun juga mengelaborasi hal ini, terbukti dengan pembuatan konstitusi kita yang memuat tentang kesempatan kerja. Hal ini tercantum di dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) yang memuat:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal ini menjelaskan bahwa semua masyarakat di Indonesia, terlepas dari apapun latar belakang suku, agama, dan ras mereka, akan tetap dijamin haknya untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Hal ini juga kemudian ditegaskan dengan isi dari Pasal 28D ayat 2 yang berbunyi:

¹ Endang Wahyati Yustina, dkk. Prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam pelayanan kesehatan dan perlindungan hak kesehatan bagi orang dengan gangguan jiwa, (Medika jurnal kedokteran Indonesia,2020), hlm. 4.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Sehingga dapat dilihat bahwa dalam hal ini, negara memiliki peran penting untuk menjamin bahwa masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.

Selain dari konstitusi negara yang menjamin tentang kesempatan bekerja yang sama untuk seluruh masyarakat, hukum positif di Indonesia juga memberikan perlindungan terhadap masyarakat terkait kesempatan bekerja. Hal ini terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam Pasal 31 menyebutkan bahwa:

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Undang-Undang ini secara jelas menyebutkan bahwa semua masyarakat di Indonesia memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kesempatan kerja yang layak.

Perlindungan terhadap para pekerja ini menjadi sangat fundamental mengingat para pekerja memiliki peran yang sangat penting bukan hanya dalam perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, akan tetapi bagi suatu negara untuk memajukan perekonomian suatu bangsa. Pada dasarnya, para pekerja di Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan proteksi, baik di bidang hak asasi manusia dimana pengakuan

penjaminan atas hak hak kemanusiaan perlu ditegakkan, dan juga di bidang ekonomi dimana pemenuhan upah dari tenaga kerja harus dapat membuat para tenaga kerja sejahtera.²

Meskipun telah dijamin oleh konstitusi, dan juga oleh hukum positif yang ada di Indonesia, akan tetapi pada kenyataannya, terdapat berbagai permasalahan terkait kesempatan kerja. Indonesia yang merupakan negara dengan populasi berjumlah 270 juta orang (Badan Pusat Statistik) tentu memunculkan berbagai macam isu dalam memberikan kesempatan kerja bagi jumlah populasi yang besar. Isu yang utama yang seringkali disebut sebagai permasalahan klasik di dalam ketenagakerjaan adalah tentu karena pertumbuhan populasi dan jumlah populasi yang banyak, seringkali tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang ada.³ Selain ketersediaan lapangan kerja yang tidak memadai, isu yang ditemui di dalam ranah ketenagakerjaan adalah terkait diskriminasi dalam pemberian kesempatan kerja bagi ras, agama, atau etnis tertentu.

Terkait dengan permasalahan diskriminasi dalam pemberian kesempatan kerja, di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun membahas tentang dilarangnya perlakuan diskriminasi dalam memberikan kesempatan

² Iskandar Christian Salasa, Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan, Lex Administratum, Vol. 2, No. 1, Januari 2014, hlm. 22

³ Ari Welianto, Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia, Kompas.com, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/154500069/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia?page=all#:~:text=Permasalahan%20klasik%20yang%20muncul%20di,jumlah%20penduduk%20yang%20siap%20kerja.> , diakses pada 28 Maret 2021

kerja bagi semua kelompok masyarakat. Hal ini tercantum di dalam Pasal 5 dan 6 yang berbunyi:

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Sehingga dapat dilihat bahwa negara dalam hal ini menjamin bahwa semua lapisan masyarakat, tidak akan terdampak diskriminasi dalam mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini juga berlaku bagi pelaku usaha yang mempekerjakan buruh/pekerja dimana pelaku usaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban yang sama kepada seluruh pekerja dan buruh yang dia pekerjakan tanpa melihat latar belakang dari ras, agama dan suku pekerja tersebut.

Di Indonesia sendiri, permasalahan diskriminasi terhadap pekerja seringkali terjadi kepada beberapa suku atau ras tertentu, berbagai permasalahan diskriminasi juga kerap terjadi dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Geografis Indonesia yang sangat luas dan besarnya jumlah penduduk di Indonesia menyebabkan adanya keragaman suku dan etnis. Mengenai keragaman suku tersebut dapat dilihat dalam gambar di bawah ini.

Gambar 1.1
Keragaman Suku di Indonesia



Dalam peta di atas, dapat dilihat bahwa negara Indonesia memiliki banyak sekali daerah dan juga suku bangsa. Diantara suku bangsa yang memiliki ras, etnis dan agama yang berbeda-beda tersebut, tentu dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan keberagaman, dan hal ini menjadi salah satu penyebab Indonesia sangat rentan dengan adanya konflik seputar ras dan etnis.

Dari sekian banyak suku bangsa yang berisikan ras dan etnis yang berbeda-beda, terdapat kelompok masyarakat yang rentan mendapatkan diskriminasi. Hal ini terlebih lagi terjadi kepada masyarakat Papua yang sering terdampak diskriminasi, terlebih lagi di dalam ranah ketenagakerjaan. Kaum minoritas Papua di Indonesia kerap kali mendapatkan tindakan diskriminasi di mana mereka tidak mendapatkan perlakuan

yang sama dengan masyarakat lain, seperti misalnya pada sektor pendidikan di mana ada beberapa sekolah tidak menerima siswa dari ras Papua, atau pada sektor pekerjaan di mana terdapat beberapa kaum minoritas tidak bisa mendapatkan kesempatan untuk bekerja dengan alasan ia adalah orang Papua.⁴

Indonesia sebagai negara hukum sangat menjunjung tinggi toleransi dan menghargai perbedaan, hal ini dapat dilihat dalam instrumen hukum yang tertuang di dalam Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Dari Pasal tersebut jelas disebutkan bahwa setiap orang yang berada di wilayah Indonesia, baik warga negara Indonesia, maupun warga negara asing, dari segala latar belakang etnis dan budaya, wajib diperlakukan dengan sama di mata hukum.

Dari berbagai suku yang ada di Indonesia, salah satu suku yang sering dianggap sebagai suku yang disisihkan adalah Masyarakat Papua. Masyarakat Papua juga sering dianggap dan dijadikan sebagai kaum marginal karena latar belakang warna kulit dan tingkat ekonomi serta pendidikan yang rendah. Saat ini banyak sekali warga Papua yang tinggal di luar Papua, entah untuk kepentingan pekerjaan, usaha ataupun pendidikan. Perlakuan-perlakuan yang mereka terima selama mereka berada di luar

⁴ Yogi Zul Fadhli, Kedudukan Kelompok Minoritas Dalam Perspektif HAM Dan Perlindungan Hukumnya Di Indonesia, Jurnal Konstitusi, Vol. 11, No. 2, Juni 2014, hlm. 357.

wilayah begitu menjadi perhatian.⁵ Salah satu contoh nyata yang terjadi adalah kasus diskriminasi terhadap ras kepada perkumpulan mahasiswa yang berasal dari Papua di kota Surabaya, di mana mereka dituduh merusak bendera Merah Putih yang dikibarkan dalam memperingati Hari Kemerdekaan Indonesia, dan mereka juga mendapatkan perlakuan rasime dari aparat Kepolisian yang memanggil mereka dengan sebutan binatang “Monyet”.⁶ Bahkan hingga saat ini, diskriminasi terhadap masyarakat Papua sendiri masih terjadi di luar Papua, bahkan di kota besar seperti Jakarta, seringkali apabila ada seseorang yang berasal dari Papua atau berkulit hitam, mereka cenderung akan mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan orang lain, salah satu contoh yang terjadi adalah seorang perempuan asal Papua yang bernama Tasya Marian. Tasya yang berasal dari Wamena, pindah ke Jakarta untuk menimba ilmu di ibukota, dan selama berada di Jakarta, beberapa kali ia menjadi korban diskriminasi di mana ia kesulitan untuk mendapatkan tempat tinggal yang tidak menerima orang Papua, dan juga ia sering dikatai “Bau” oleh warga setempat.⁷ Seringkali juga bahkan orang-orang mencuri pandang kepada mereka seakan akan mereka adalah orang yang berbeda sekali dengan konotasi yang negatif. Sikap atau

⁵ Retnaningtyas Dwi Hapsari, “Stereotip Etnis Adalah Akar Konflik Bagi Papua”, Qureta.com, 21 Maret 2020, <https://thecolumnist.id/artikel/stereotip-terhadap-orang-timur-dan-diskriminasi-rasial-521> , diakses pada 10 Januari 2021

⁶ Arnold Belau, “Mahasiswa Papua Di Surabaya Mengaku Diteriaki Monyet”, Suarapapua.com ,17 Agustus 2019, <https://suarapapua.com/2019/08/17/mahasiswa-papua-di-surabaya-mengaku-diteriaki-monyet> , diakses pada 9 Januari 2021

⁷ Callistia Wijaya, “Mahasiswa Papua Bicara Soal Rasialisme”, BBC Indonesia, 23 Agustus 2019, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-49430257>, diakses pada 21 Desember 2020

tindakan-tindakan merendahkan di atas dapat masuk dalam kategori etnosentrisme.

Pada tahap yang lebih parah adalah tindakan kekerasan seperti menggusur, menyerang, dan menyiksa . Hal ini yang terjadi pada peristiwa diskriminasi yang dilakukan aparat Polisi kepada beberapa orang Papua di Surabaya. Entah penyebab utamanya seperti apa, akan tetapi sikap dari aparat dan warga sekitar sangat menunjukkan sikap yang merasa derajatnya lebih tinggi dari mereka sehingga dapat bertindak sewenang-wenang.⁸

Papua sendiri, merupakan salah satu provinsi dengan tingkat pendidikan yang paling rendah di Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan adanya data dari Badan Pusat Statistik yang menunjukkan angka indeks pembangunan manusia di Indonesia (IPM). IPM sendiri merupakan suatu data yang dapat menjelaskan tentang bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan. Pada tahun 2018, IPM di Papua mendapatkan angka sebesar 60.06, angka ini merupakan yang terendah di Indonesia, dan apabila dibanding kota besar lain seperti DKI Jakarta yang mendapatkan angka 80.47, maka bisa dilihat bahwa terdapat kesenjangan yang terjadi antara masyarakat Papua dengan masyarakat di kota lain.⁹

⁸ Malcolm Gault Wiliams, Organisasi Papua Merdeka: The free Papua movement lives, Edisi 5, July 2019, hlm. 34.

⁹ Badan Pusat Statistik Indonesia, Data Nasional 2018 Tabel Indeks Pembangunan Manusia, <https://ipm.bps.go.id/data/nasional>, diakses pada 13 Maret 2021

Tingkat pendidikan yang rendah tersebut mengakibatkan seringkali kesenjangan atau perilaku diskriminasi yang didapatkan oleh masyarakat Papua, terutama dalam ranah ketenagakerjaan. Salah satu kasus nyata yang terjadi adalah pada tahun 2020, dimana PT Bio Inti Agrindo yang merupakan perusahaan perkebunan sawit untuk memproduksi minyak, dinilai melakukan tindakan diskriminatif terhadap pekerja asli yang berasal dari Papua. Perusahaan yang berada di Distrik Ulilin, Kabupaten Merauke, Papua ini, dianggap melakukan tindakan diskriminatif dimana para pekerja asli Papua ditempatkan sebagai buruh kasar di area kelapa sawit, sedangkan para pendatang atau orang non-Papua, lebih diutamakan untuk mengisi area di kantor dari perusahaan tersebut. Tentu hal ini menimbulkan suatu polemik, dimana seharusnya masyarakat Papua asli yang sebagian besar memiliki hak ulayat, memiliki hak yang sama untuk bekerja di kantor bukan hanya sebagai buruh kasar.¹⁰

Di Papua sendiri, perlindungan terhadap pekerja Papua untuk mendapatkan kesempatan bekerja terdapat di dalam Pasal 24 Ayat 1 Peraturan Gubernur Papua Nomor 4 Tahun 2013 dimana pasal ini menyebutkan bahwa:

“Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan wajib memperhatikan dan mengutamakan orang asli Papua.”

¹⁰ Dewi Wulandari, “PT BIA Dinilai Diskriminatif Terhadap Orang Asli Papua”, Jubi.co.id, <https://jubi.co.id/pt-bia-dinilai-diskriminatif-terhadap-orang-asli-papua/#:~:text=Merauke%2C%20Jubi%20%E2%80%93%20PT%20BIA%2C,kantor%20di%20dominasi%20orang%20non%2DPapua.>, diakses pada 13 Maret 2021.

Sehingga bisa dilihat bahwa dalam memberikan kesempatan kerja di Papua, terdapat keberpihakan yang terjadi ke masyarakat Papua untuk diprioritaskan, meski kenyataan yang terjadi di lapangan tidak demikian.

Dalam perkembangan yang terjadi, banyaknya kekerasan serta diskriminasi terhadap masyarakat Papua khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menimbulkan urgensi untuk adanya suatu instrumen hukum yang dapat melindungi mereka. Salah satu contoh nyata yang terjadi kepada pekerja Papua yang mendapatkan diskriminasi adalah pembunuhan puluhan pekerja proyek pembangunan Jalan Trans Papua di Distrik Yall, di mana terdapat 24 pekerja yang dibunuh oleh oknum bersenjata.¹¹ Selain kekerasan yang terjadi, terdapat suatu isu di mana terjadi pembatasan tertentu kepada para jurnalis baik dari dalam maupun luar negeri untuk meliput pemberitaan yang terjadi di Papua. Terlebih lagi kepada media asing yang ingin meliput berita tentang isu keamanan di Papua yang meliputi ketidakpuasan orang Papua terhadap keadaan sosial dan politik di Papua, maupun pelanggaran yang dilakukan oleh pihak militer, polisi, dan intel, mereka akan diawasi secara ketat, dimata-matai, bahkan ditahan sewenang-wenang oleh aparat keamanan.¹² Hal ini tentu menjadi suatu permasalahan karena apabila terjadi diskriminasi terhadap masyarakat Papua

¹¹ Mufti Sholih, “Simpang Siur Puluhan Pekerja Tewas Di Nduga, Papua”, Tirta.id, 4 Desember 2018, <https://tirto.id/simpang-siur-puluhan-pekerja-tewas-di-nduga-papua-daVo>, diakses pada 10 Januari 2021

¹² Toni Malakian, “Sesuatu Yang Disembunyikan? (Pembatasan Wartawan Dan Pelanggaran Hukum Di Papua)” , Human Rights Watch, November 2015, https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/indonesia1115indo_4up.pdf , diakses pada 13 Januari 2021.

khususnya para pekerja, masyarakat tidak dapat mengetahui fakta atau kejadian yang sesungguhnya terjadi sehingga banyak kasus diskriminasi di Papua yang tidak diberitakan oleh media.

Menurut hemat penulis, kekerasan dan penembakan yang terjadi kepada para pekerja di Papua merupakan suatu isu yang sangat penting dan akan menjadi ancaman serius. Sehingga pemerintah, dalam hal ini Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu untuk mengambil peran serta memastikan bahwa hak-hak perlindungan terhadap para pekerja dapat terjamin dengan baik dan melakukan pencegahan dengan mengeluarkan regulasi tentang perlindungan bagi para pekerja Papua.

Di dalam peraturan yang ada di Indonesia, perlindungan terhadap masyarakat Papua sendiri masih sangat kurang, di mana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada pengaturan khusus yang melindungi kelompok masyarakat tertentu yang dalam hal ini adalah masyarakat Papua, dan juga di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis juga hanya membahas penghapusan diskriminasi secara umum tanpa menyebutkan kelompok masyarakat tertentu, yang dalam hal ini diketahui bahwa kelompok masyarakat Papua memiliki urgensi tertentu untuk dibuatkan pengaturan untuk melindungi mereka di bidang ketenagakerjaan.

Adanya urgensi untuk menemukan peraturan ini pun pada dasarnya adalah

karena masyarakat Papua merupakan kelompok masyarakat yang sangat rentan mendapatkan diskriminasi di Indonesia. Masyarakat Papua yang identik dengan kulit hitam dan fisik yang besar seringkali menjadi korban diskriminasi di tempat kerja di mana mereka dianggap sebagai pekerja yang kuat dan efektif, sehingga mereka cenderung ditawarkan pekerjaan kasar yaitu sebagai tukang bangunan dan bercocok tanam.¹³

Apabila mengacu pada *International Labour Convention on Discrimination (Employment and Occupation, 1958)* di mana Indonesia mengadopsi peraturan tersebut di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, maka konvensi ini pun menekankan tentang asas hak asasi manusia di dalam tempat kerja, hal ini berarti bahwa dunia ketenagakerjaan di mana pun itu berada perlu menerapkan prinsip-prinsip anti diskriminatif. Hal ini tercantum dalam salah satu kategori di dalam prinsip utama ketenagakerjaan yaitu “Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan”, di mana anggota dari konvensi ini wajib untuk menghormati, mempromosikan serta mewujudkan prinsip-prinsip terkait hak-hak fundamental yang menjadi inti dari konvensi-konvensi tersebut.¹⁴ Selain itu, apabila dilihat dalam Pasal

¹³ Jenry Munro, “Isu Rasisme Perlu Lebih Banyak Dibahas Di Indonesia”, Theconversation.com, 11 September 2019, <https://theconversation.com/isu-rasisme-perlu-lebih-banyak-dibahas-di-indonesia-123178>, diakses pada 13 January 2021

¹⁴ Nurjannah S, Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender, Edisi 30 Februari 2013, hlm. 34.

5 yang berbunyi:

- “1. Langkah-langkah khusus untuk perlindungan atau bantuan yang telah diatur dalam Konvensi atau Rekomendasi lainnya, yang telah disetujui oleh Konferensi Ketenagakerjaan Internasional, tidak dianggap sebagai diskriminasi.
2. Setiap Anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, menetapkan bahwa langkah-langkah khusus yang diambil untuk memenuhi keperluan khusus bagi orang-orang yang karena alasan jenis kelamin, usia, kecatatan, tanggung jawab keluarga, status sosial atau status budaya, yang secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan khusus, tidak dianggap sebagai diskriminasi.”

Maka dapat dilihat bahwa sebenarnya negara dapat melakukan perlindungan khusus terhadap kelompok masyarakat tertentu, apabila hal tersebut merupakan suatu hal yang memiliki urgensi dan perlu dibuatkan pengaturannya. Hal ini juga didukung dengan adanya pengaturan di dalam ICERD yang sudah diadopsi dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Pengesahan ICERD di mana dalam Pasal 1 ayat 3 disebutkan:

“Langkah-langkah khusus yang semata-mata diambil untuk menjamin kemajuan kelompok ras atau etnik atau perorangan atau kelompok perorangan yang memerlukan perlindungan agar mereka dapat menikmati atau melaksanakan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan mendasar secara sederajat tidak dapat dianggap suatu diskriminasi rasial, sepanjang langkah-langkah tersebut tidak mempunyai konsekuensi yang mengarah kepada berlanjutnya hak-hak terpisah bagi kelompok rasial yang berbeda dan bahwa langkah-langkah tersebut tidak dilanjutkan setelah tujuannya tercapai.”

Menurut penulis, implementasi dari pasal ini hingga sekarang pun tidak jelas, bahkan hampir tidak pernah digunakan untuk melindungi kelompok masyarakat tertentu yang rentan mendapatkan diskriminasi. Masyarakat Papua merupakan

kelompok masyarakat yang sangat rentan mendapatkan diskriminasi, sebagaimana yang diketahui bahwa masyarakat Papua sudah menjadi korban hak asasi manusia cukup lama, sering menjadi korban operasi militer, menjadi minoritas di tanah sendiri meskipun sumber daya alam yang melimpah dan tidak menikmati kekayaan alamnya menjadi alasan bahwa masyarakat Papua merupakan masyarakat minoritas yang perlu dilindungi, akan tetapi hingga saat ini tidak regulasi yang secara khusus melindungi mereka.

Meskipun begitu, apabila meninjau melalui perspektif hak asasi manusia, menurut Hesti Armiwulan dalam tulisannya yang berjudul Diskriminasi Rasial dan Etnis, maka perlindungan terhadap diskriminasi belum sepenuhnya terjamin di dalam hukum positif yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti substansi hukum yang diskriminatif karena pembentukannya yang dipengaruhi oleh pendekatan politik di mana kelompok mayoritas akan mengambil keputusan yang menguntungkan pihaknya saja. Selain itu juga menurut Hesti, prinsip perlindungan hukum dari diskriminasi ras dan etnis di Indonesia masih sebatas hanya pada keadilan prosedural sebagaimana yang diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan belum dimaknai sebagai keadilan substantif yang sesuai dengan keadilan sebagai cita hukum yang tercermin dalam sistem hukum yang terintegrasi yang meliputi elemen kelembagaan, elemen kaedah aturan dan elemen perilaku para subyek hukum yang ditentukan oleh norma

aturan tersebut.¹⁵ Keadilan substantif dalam hal ini berarti bahwa dalam pelaksanaan kebijakan dan di dalam peraturan perundang-undangan yang ada, haruslah dapat memperhatikan semua kalangan di dalam masyarakat, tanpa adanya perilaku diskriminatif.

Dalam pemaparan yang telah dilakukan, penulis berharap dalam penelitian yang akan dilakukan ini dapat bertujuan untuk mencari keadilan yang dapat melindungi dan juga mencegah terjadinya tindakan diskriminasi dan rasime, serta memberikan kepastian hukum dengan adanya peraturan terkait perlindungan di dalam ranah ketenagakerjaan bagi masyarakat Papua. Banyaknya tindakan diskriminasi di dalam ranah ketenagakerjaan yang ditunjukkan kepada masyarakat Papua, baik di Papua sendiri dimana masyarakat asli Papua seringkali kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di daerah mereka akibat dengan adanya intervensi dari pihak asing maupun pendatang, maupun diskriminasi yang dilakukan terhadap masyarakat Papua yang ingin mencari pekerjaan di luar Papua akan tetapi mengalami diskriminasi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Kurangnya pengaturan khusus yang melindungi masyarakat Papua di ranah ketenagakerjaan, dan masyarakat Papua yang seringkali mendapatkan tindakan diskriminasi karena dianggap minoritas, membuat masyarakat Papua berada di dalam posisi yang rentan mendapatkan diskriminasi. Hal ini menjadi permasalahan

¹⁵ Hesti Arimwulan, *Diskriminasi Rasial dan Etnis Sebagai Persoalan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, MMH, Jilid 44 No. 4, Oktober 2015, hlm. 501.

hukum yang akan dibahas oleh penulis di dalam Penelitian Hukum yang berjudul **“Diskriminasi Yang Terjadi Kepada Masyarakat Papua Di Dalam Bidang Kesempatan Kerja.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penyusunan penulisan hukum ini, penulis akan mencoba mencari permasalahan yang timbul akibat diskriminasi yang terjadi kepada masyarakat berkulit hitam yang ada di Indonesia khususnya kepada masyarakat Papua. Penulis juga akan membahas tentang peraturan yang menjadi dasar penegakan hak asasi manusia di Indonesia khususnya di bidang diskriminasi rasial yang akan dikaitkan dengan bidang ketenagakerjaan di mana terdapat kesenjangan dan perbedaan ketika masyarakat berkulit hitam di Indonesia berada di dalam dunia pekerjaan. Penulis juga akan melakukan analisa terkait praktek dan kasus yang terjadi di dalam lapangan terkait kasus diskriminasi kepada masyarakat berkulit hitam serta akan memberikan suatu alternatif dan saran mengenai permasalahan untuk permasalahan yang ada.

Permasalahan yang akan dianalisa dan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai:

1. Apakah tindakan diskriminasi yang terjadi terhadap masyarakat Papua di dalam ranah ketenagakerjaan dapat dicegah dengan menggunakan peraturan

ketenagakerjaan yang berlaku?

2. Regulasi atau peraturan seperti apa yang dapat mengakomodasi terjadinya pencegahan diskriminasi di dalam ranah ketenagakerjaan khususnya bagi masyarakat Papua?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari regulasi yang dapat mengakomodasi dan dapat memberikan perlindungan hukum dalam rangka memberikan kepastian hukum kepada kaum minoritas yang dalam hal ini secara khusus kepada masyarakat Papua di dalam ranah ketenagakerjaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan ini dapat terlihat dalam uraian di bawah ini:

1. Diharapkan dari penulisan ini dapat bermanfaat sebagai bahan kajian serta masukan kepada praktisi maupun akademisi yang menggeluti ranah hak asasi manusia, pemerintah, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, masyarakat, dan juga kepada para pembaca yang membaca tulisan ini, sehingga bersama kita dapat menanggulangi dan mencegah tindakan diskriminasi kepada saudara kita, yaitu

masyarakat berkulit hitam khususnya masyarakat Papua.

2. Tulisan ini juga sebagai salah satu syarat kelengkapan untuk menyelesaikan program sarjana bidang hukum.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode yuridis normatif di mana bahan hukum utama diteliti dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan dan juga perjanjian Internasional yang berhubungan dengan penelitian dan juga memaparkan kenyataan yang ada di dalam teori dan praktek serta menganalisis berbagai masalah yang ada di dalamnya dan dari hasil analisa tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, data penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah data sekunder berupa 3 (tiga) sumber bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang menjadi dasar hukum yang akan digunakan dalam bahan hukum primer berikut:
 - a. Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

- d. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - e. Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
 - f. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis
 - g. Peraturan Gubernur Papua Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
2. Sumber Sekunder, yaitu dengan buku-buku hukum, jurnal-jurnal yang berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan, pendapat para ahli hukum, kasus-kasus hukum di bidang diskriminasi dalam ranah ketenagakerjaan, dan juga permasalahan hukum yang ada di media cetak maupun media elektronik yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan
 3. Sumber Tersier, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamua Besar Bahasa Indonesia, Oxford Dictionary, ensiklopedia dan bahan pendukung lainnya.

1.4.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan sesuai dengan metode yuridis normatif, yaitu dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder ataupun peraturan di dalam perundang-undangan. Pada penelitian ini, analisa data

dilakukan dengan mensistematisasikan dan juga mengkaji terkait dengan keberlakuan serta efektifitas dari bahan-bahan hukum tertulis yang terkait dengan penelitian, dengan tujuan untuk memudahkan dalam melakukan analisa. Dengan begitu, penulis akan menganalisa permasalahan berdasarkan dengan data-data yang telah diperoleh, dengan melakukan penafsiran hukum dan konstruksi hukum.