

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri garmen merupakan salah satu industri terbesar dan industri yang paling penting dalam ekonomi global. Industri ini melibatkan berbagai kegiatan, mulai dari produksi bahan mentah (*raw material*) seperti katun dan wol, hingga desain, manufaktur, dan distribusi pakaian jadi. Berkembangnya industri ini didorong oleh kebutuhan dan permintaan konsumen dalam memenuhi gaya hidup berpakaian mereka. Mode (*fashion*) pada dasarnya merupakan identitas dan bentuk ekspresi diri. Selain itu, perkembangan dunia mode mempunyai keterkaitan yang kuat dengan modernitas dunia barat yang termasuk ke dalam kapitalisme.<sup>1</sup> Perkembangan industri garmen juga dipengaruhi oleh globalisasi dan *free market* sebagai salah satu bentuk kebijakan ekonomi yang dikembangkan oleh negara Barat. Globalisasi yang telah terjadi hingga saat ini mendorong proses manufaktur produk mode dilakukan di negara-negara berkembang.

Munculnya globalisasi memberikan dampak yang besar kepada negara-negara di dunia. Selain dari perspektif ekonomi, munculnya globalisasi juga mendorong perhatian publik dari perspektif sosial,<sup>2</sup> seperti pengaruhnya terhadap

---

<sup>1</sup> Kaiser, S. B., & Green, D. N. (2021). Fashion and cultural studies. Bloomsbury Publishing. hlm 1-3

<sup>2</sup> Bielenstein, D. (2002). The social dimension of globalization: A critical assessment by civil society. In Friedrich Ebert Stiftung, Dialogue on Globalization, Conference Report of the Asian Regional Conference at Thammasat University, Bangkok. hlm 17-18

kehidupan sehari-hari masyarakat internasional dan juga terhadap berbagai sektor industri. Salah satunya adalah sektor industri terbesar di dunia, yaitu industri garmen. Proses produksi pakaian jadi dalam industri garmen yang dilakukan di negara berkembang untuk disuplai ke konsumen di negara maju mencerminkan bagaimana globalisasi mempengaruhi kehidupan sehari-hari setiap masyarakat dari berbagai kelas, baik dari kaum kapitalis maupun kaum proletar.

Dalam industri mode umumnya terdapat empat tingkatan bisnis mode yang berbeda, yaitu: (a) primer; (b) sekunder; (c) ritel; dan *auxiliary*. Pada tingkat primer, pekerja memproduksi bahan mentah (*raw materials*) seperti serat, kulit, bulu, dan lain-lain. Pada tingkat sekunder, proses produksi dilakukan dengan memproduksi produk tekstil menjadi pakaian jadi secara massal. Proses ini umumnya dilakukan oleh perancang, penjahit, produsen, kontraktor, dan pihak lainnya yang mengolah kain (garmen) menjadi pakaian jadi. Selanjutnya pada tingkat ritel cenderung melibatkan penjualan produk kepada konsumen baik dalam jumlah satuan ataupun eceran. Terakhir adalah tingkat *auxiliary* yang merupakan proses pemasaran akhir melalui promosi, media cetak dan digital, organisasi perdagangan, dan sebagainya. Dalam hal ini, industri garmen berada pada tingkat sekunder dimana berbagai macam kain dijahit menjadi pakaian jadi, tas, sepatu, serta aksesoris lainnya.

Integrasi dalam produksi garmen dalam lingkup internasional sebagian besar dapat dijelaskan oleh rantai nilai global. Industri ini memiliki keunikan dimana ‘kontrol’ dan pasar utama dari produk hasil garmen untuk memenuhi konsumsi negara berpenghasilan tinggi, sedangkan negara-negara berpenghasilan

rendah berusaha untuk memproduksi produk tersebut. Berikut merupakan karakteristik sederhana dari rantai nilai global pada industri garmen<sup>3</sup>:

- a. Terdapat proses perpindahan yang cepat yang disebabkan oleh adanya perbedaan biaya tenaga kerja antara negara berpendapatan tinggi (negara maju) dengan negara berpendapatan rendah (negara berkembang)
- b. Lokasi perusahaan pusat dan pasar konsumen berada di negara maju, dimana perusahaan tersebut mengontrol desain, merk, dan *RnD*.
- c. Lokasi pemasok atau manufaktur berada di negara berkembang yang mempunyai biaya produksi dan upah pekerja yang rendah. Hal ini seringkali dilakukan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan
- d. Terdapat pihak perantara yang kuat yang menghubungkan perusahaan pusat dan pemasok
- e. Terdapat sebuah tekanan pada pemasok dari perusahaan pusat dan konsumen untuk dapat memenuhi tuntutan tren *fast fashion* yang cepat
- f. Penggunaan jasa subkontraktor yang tersebar dalam sektor formal dan informal di negara terkait

Industri garmen mengalami perubahan yang pesat dalam dua dekade terakhir. Munculnya globalisasi telah mendorong proses produksi pakaian dilakukan di negara berkembang dan dipasarkan untuk konsumen-konsumen di negara maju. Dengan banyaknya permintaan dari konsumen, maka perusahaan-

---

<sup>3</sup> Dingeldey, I., Grimshaw, D., & Schulten, T. (Eds.). (2021). Minimum wage regimes: statutory regulation, collective bargaining and adequate levels. Routledge. hlm 209-210

perusahaan '*fast fashion*' secara tidak langsung menuntut industri garmen untuk mencapai target produksi dengan cepat dan banyak. *Fast fashion* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan perusahaan yang melakukan proses desain, kreasi, dan pemasaran mode pakaian yang dilakukan secara cepat dan murah untuk menarik konsumen. Konsep ini awalnya diciptakan oleh *New York Times* sebagai sebuah istilah menggambarkan misi pakaian Zara yang hanya memerlukan lima belas hari untuk memproduksi pakaian dari proses desain hingga dipasarkan di toko.

Perusahaan *fast fashion* telah merubah industri fashion menjadi lebih *accessible* bagi seluruh kalangan melalui desain produk yang *trendy* dan kekinian yang dipasarkan dengan harga yang terjangkau.<sup>4</sup> Namun dibalik proses yang cepat tersebut, konsep *fast fashion* yang memproduksi pakaiannya pada industri garmen menimbulkan risiko dan dampak yang tinggi terutama pada aspek lingkungan dan HAM. Berbagai pihak mulai mengkhawatirkan *ethics* dan *sustainability* perusahaan-perusahaan tersebut. Salah satu dampak yang ditimbulkan oleh industri ini terhadap Hak Asasi Manusia adalah hak-hak pekerja garmen di negara berkembang yang seringkali masih tidak dipenuhi oleh para pelaku usaha.

Bahkan sebuah penelitian menyatakan bahwa industri ini merupakan salah satu industri di dunia yang paling mencemari, sebagian besar produksi juga dilakukan oleh tenaga kerja di negara berkembang ataupun kurang berkembang

---

<sup>4</sup> Joy, A., Sherry, J. F., Venkatesh, A., Wang, J., & Chan, R. (2012). Fast Fashion, Sustainability, and the Ethical Appeal of Luxury Brands. *Fashion Theory*, 16(3), 273-295. <https://doi.org/10.2752/175174112X13340749707123>

dengan upah yang kecil.<sup>5</sup> Pekerja di sektor ini seringkali mendapatkan upah yang rendah dan kondisi jam kerja yang panjang apabila dibandingkan dengan sektor lainnya. Pekerja garmen perempuan juga seringkali mengalami pelecehan fisik dan pelecehan seksual, diskriminasi, kerja paksa, *child labour*, bahkan perdagangan manusia. Terjadinya hal ini sangat tidak sesuai dengan nilai-nilai yang telah dituangkan dalam hukum internasional khususnya mengenai hukum perburuhan (*labour law*) dalam lingkup nasional maupun internasional. Pada penelitian ini, penulis menemukan tiga permasalahan utama yang seringkali dialami oleh pekerja garmen di Indonesia yang berkaitan dengan konsep SDGs 5 dan SDGs 8, yaitu (a) upah; (b) keselamatan dan kesehatan; dan (c) gender.

Di Indonesia, Industri ini mempunyai ratusan pabrik yang tersebar di berbagai wilayah terutama wilayah dengan upah bayaran yang kecil. Banyaknya jumlah pabrik garmen pada industri ini juga seringkali mendapat perhatian dari berbagai pihak mengenai kondisi lingkungan kerja pabrik-pabrik tersebut. Kondisi lingkungan kerja pada industri garmen memang harus menjadi hal yang sangat diperhatikan mengingat banyaknya total tenaga kerja yang bekerja di industri garmen di Indonesia yang pada tahun 2020 mencapai 355.638 pekerja.<sup>6</sup> Kondisi lingkungan kerja yang berfokus kepada keselamatan dan kesehatan pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia biasa disebut dengan Keselamatan dan Kesehatan

---

<sup>5</sup> Garcia-Torres, S., Rey-Garcia, M., & Albareda-Vivo, L. (2017). Effective disclosure in the fast-fashion industry: From sustainability reporting to action. *Sustainability*, 9(12), 2256. <https://doi.org/10.3390/su9122256>

<sup>6</sup> Better Work Indonesia. (2020). Better Work Indonesia Annual report 2020. <https://betterwork.org/reports-and-publications/better-work-indonesia-annual-report-2021/>

Kerja (K3). Selain itu, terdapat juga instrumen pendukung lainnya seperti kebersihan dan kenyamanan.

Meningkatnya jumlah perusahaan garmen di Indonesia tentunya memberikan keuntungan ekonomi. Namun, terjadinya berbagai macam ketidakpatuhan di industri ini tidak sesuai dengan standar kerja yang telah dibuat. Seharusnya, dengan meningkatnya jumlah dan keuntungan yang dihasilkan maka pengawasan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan fasilitas penunjang lainnya pun harus turut ditingkatkan. Negara industri sebagian besar telah mempunyai kerangka aturannya tersendiri mengenai K3, kebersihan, dan kenyamanan untuk para pekerja. Perusahaan diwajibkan untuk melindungi pekerjanya dari kecelakaan kerja, cedera, dan penyakit yang dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.<sup>7</sup>

Permasalahan selanjutnya yang sering ditemukan dalam industri garmen adalah kesetaraan gender (*gender equality*). *Gender equality* merupakan sebuah perbedaan pada kondisi psikologis, sosial, dan budaya antara laki-laki dan perempuan.<sup>8</sup> Topik mengenai *gender equality* dalam kehidupan sosial menjadi sebuah hal yang penting untuk dikaji. Tanpa disadari, ternyata terdapat sebuah isu dalam konsep *gender equality* dimana perempuan seringkali mendapatkan ketidaksetaraan apabila dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sudah terjadi sejak dahulu kala dimana terdapat sebuah perbedaan perlakuan dan pandangan terhadap

---

<sup>7</sup> Nuwayhid, I. A. (2004). Occupational health research in developing countries: a partner for social justice. *American journal of public health*, 94(11), 1916-1921.

<sup>8</sup> Giddens (1989) dalam Sunarto, K. (2005). *Pengantar sosiologi*. Universitas Indonesia Publishing. hlm 110

perempuan. *World Economic Forum* dalam *Global Gender equality Report 2017* menyatakan bahwa jumlah dari seluruh populasi di seluruh dunia adalah perempuan, namun perempuan seringkali tidak mendapatkan akses yang mudah untuk mendapatkan fasilitas dalam kesehatan, pendidikan, partisipasi ekonomi, dan pengambilan keputusan politik.<sup>9</sup>

Selain itu terdapat juga pendapatan upah yang berbeda yang didapatkan oleh pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, yaitu *equal pay*. Hal ini disebut sebagai *sex-based wage discrimination* yang tidak sesuai dengan Tujuan SDGs ke-5 yaitu *gender equality* pada konsep *equal pay for equal work*. Dengan rendahnya upah yang didapat, maka pekerja perempuan dikhawatirkan akan terus terperangkap dalam kemiskinan (*poverty trap*).<sup>10</sup> Isu rendahnya upah ini sering terjadi terutama di negara-negara berkembang dimana perempuan seringkali mendapatkan hak dan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan regulasi yang telah ada. Hal ini pun akhirnya mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, dan peluang untuk pengembangan diri perempuan tersebut baik dalam kehidupan professional ataupun sehari-hari.

Isu mengenai *gender equality* ini juga merupakan isu yang cukup kompleks untuk dikaji karena pandangan-pandangan dan stigma yang sudah terbentuk terhadap perempuan telah tertanam secara turun menurun dari generasi terdahulu. Faktanya, kesetaraan gender merupakan unsur yang penting dari *business ethics*, terutama bisnis *fast fashion* yang memiliki banyak pekerja perempuan serta target

---

<sup>9</sup> Bruggeman, P., & Chan, H. (2016). *Minding the Gap: Tapping the Potential of Women to Transform Business*. GMAC Research Report RR-16-01. Graduate Management Admission Council.

<sup>10</sup> *Ibid.* hlm 116

konsumennya pun mayoritas perempuan. Industri garmen sebagai pemasok pakaian jadi untuk bisnis *fast fashion* masih mengalami beberapa tantangan yang serius yang dapat mengancam kehidupan perempuan. Kesetaraan gender juga merupakan konsep multifaktoral yang dilakukan untuk mencegah beberapa hal, yaitu guna melawan kemiskinan, kekerasan, eksploitasi pekerja, dan androsentrisme. Seluruh hal tersebut perlu diminimalisir untuk mencapai kesetaraan dalam upah, pendidikan, *respect*, kesehatan, dan kekuasaan dalam ekonomi, politik, dan dunia kerja.

Terdapat beberapa keterkaitan penulis dalam meneliti mengenai peran ILO dalam industri garmen di Indonesia, diantaranya adalah:

1. Fenomena Global

Sebagai industri yang tersebar di berbagai negara, industri garmen memiliki keterkaitan yang relevan mengenai permasalahan pada hak-hak pekerja. Hal tersebut akhirnya telah menjadi sebuah fenomena global yang harus segera diminimalisir oleh pemangku kebijakan setiap negara.

2. HAM dan Standar Ketenagakerjaan

ILO mempunyai peran yang penting untuk menetapkan standar ketenagakerjaan dan mempromosikannya pada dunia global. Dengan meneliti mengenai isu ini, maka terdapat kegunaan terbaru yang dapat dipertimbangkan oleh Indonesia mengenai HAM para pekerja.

3. Terdapat Dampak yang Signifikan pada Masyarakat Indonesia

Industri garmen adalah industri yang mempunyai banyak tenaga kerja. Dalam mempelajari peran ILO dalam meningkatkan hak-hak pekerja



dapat menjelaskan bagaimana intervensi ini berdampak pada masyarakat lokal dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan kemajuan sosial khususnya pada isu HAM di Indonesia.

#### 4. Tantangan dan Peluang

Dalam menganalisis peran apa saja yang dilakukan ILO di Indonesia dapat menghasilkan penemuan baru mengenai tantangan apa saja yang dihadapi oleh pemangku kebijakan, perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja itu sendiri dalam memastikan terpenuhinya hak pekerja.

#### 5. Menganalisis Kebijakan

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat sebuah analisis yang mendalam mengenai kebijakan dan inisiatif apa saja yang dilaksanakan oleh ILO dalam bekerja sama dengan pemerintah Indonesia dan pemangku kepentingan lainnya. Analisis tersebut dapat dijadikan sebagai wawasan baru dalam menjalankan upaya-upaya yang efektif dalam meningkatkan kondisi pekerja dan pemenuhan hak-haknya.

Beberapa permasalahan yang ditemukan pada industri garmen di Indonesia bertentangan dengan apa yang sudah diatur oleh *International Labour Organization* (ILO). ILO merupakan organisasi internasional yang mengatur mengenai isu ketenagakerjaan yang harus dipatuhi oleh seluruh negara anggotanya. Dasar ILO dalam mengatur hak-hak ketenagakerjaan sudah tertuang dalam *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* yang diadopsi pada tahun 1998 dan diamandemen pada tahun 2022. Selama 24 tahun lamanya, deklarasi ini telah

dijadikan sebagai dasar dan kunci ILO dan negara-negara anggotanya dalam membentuk standar tenaga kerja. Deklarasi ini mencakup tentang kebebasan berserikat dalam tempat kerja, penghapusan seluruh bentuk kerja paksa, penghapusan *child labour*, dan penghapusan diskriminasi dalam tempat kerja. Pada tahun 2022, tepatnya pada tanggal 11 Juni 2022, ILO menambahkan isu mengenai keamanan dan kesehatan lingkungan kerja dalam deklarasi tersebut sebagai prinsip dan hak dasar yang kelima.

Meskipun globalisasi merupakan salah satu faktor dari pertumbuhan ekonomi, dan pertumbuhan ekonomi adalah salah satu syarat untuk kemajuan sosial, pada kenyataannya hal tersebut tidak cukup dalam menjamin kemajuan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi merupakan faktor yang penting untuk setiap negara, namun pertumbuhan ekonomi tidak cukup untuk menjamin keadilan, kemajuan sosial, dan penghapusan kemiskinan. Oleh karena itu, ILO hadir untuk mempromosikan kebijakan sosial yang kuat, keadilan yang merata, serta lembaga yang demokratis. Selain itu, ILO juga melakukan penetapan standar kerja, teknis pelaksanaan kerja, penelitian mengenai ketenagakerjaan, dan pelatihan untuk memastikan bahwa pembangunan ekonomi dapat tercapai.

Akar dari penambahan isu ini ke dalam deklarasi ILO dapat dikaitkan kembali dengan Preamble Kontitusi ILO tahun 1919 yang mewajibkan dan mendesak perlindungan bagi pekerja dari penyakit dan cedera yang timbul dari kondisi lingkungan kerja. Selain itu, Deklarasi Philadelphia tahun 1944 juga menyatakan bahwa mencapai perlindungan yang memadai bagi kehidupan dan

kesehatan seluruh pekerja merupakan kewajiban yang sakral yang harus selalu diperhatikan oleh ILO.

Penambahan isu keamanan dan kesehatan lingkungan kerja dalam *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* disebabkan karena pada dasarnya seluruh pekerja baik perempuan maupun laki-laki, dimanapun dan kapanpun dalam mengalami kejadian fatal mengenai keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Realitanya, di setiap negara baik negara berkembang maupun negara maju saat ini masih banyak terjadi kecelakaan kerja, penyakit, hingga kehilangan nyawa yang disebabkan oleh adanya praktik yang buruk dalam mengimplementasikan kebijakan mengenai keselamatan dan perlindungan di tempat kerja. Akibatnya, seluruh pihak yang terkait dalam dunia kerja pun mengalami kerugian yang besar. Bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, keluarga pekerja pun harus mengalami kedukaan dan kehilangan anggota keluarganya. Sedangkan bagi perusahaan, kecelakaan kerja akan mengeluarkan biaya ekonomi yang sangat besar. Oleh karena itu, penting menurut ILO untuk menambahkan isu ini dalam konteks ketenagakerjaan.

Bagi ILO, perlindungan yang efektif terhadap keamanan dan kesehatan lingkungan kerja harus dijadikan sebagai salah satu tujuan utama kebijakan nasional negara-negara, sehingga hal ini memerlukan koordinasi dari pihak tripartit terkait. Dalam deklarasi tahun 1998, ILO menekankan posisinya sebagai organisasi untuk selalu membantu negara anggotanya, pengusaha, dan pekerja dalam mencapai tujuan ini. Bantuan tersebut telah dijelaskan dalam deklarasi tahun 1998 yang terdiri dari dua unsur utama, yaitu: laporan secara rutin dari negara-negara

anggota dan mitra sosial; dan melaksanakan program-program bantuan teknis khusus untuk mendorong perkembangan dan memperbaiki isu-isu yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan.

Dalam deklarasi ILO, terdapat sebuah pakta antara ILO dan negara anggotanya. ILO berprinsip untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip dan hak dasar di tempat kerja, oleh karena itu ILO berjanji untuk terus membantu negara anggotanya. Bantuan yang diberikan oleh ILO ini dilakukan dengan menggunakan sumber daya kontitusional, operasional, dan anggaran. Dalam mempromosikan keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja, ILO beroperasi melalui lembaga ketenagakerjaan di Indonesia dan melakukan mekanisme yang menghasilkan keuntungan bagi seluruh pihak yang terlibat.

Pada akhir bulan agustus 2022, Konvensi No. 155 tentang *Occupational Health and Safety* (1981) telah menerima 75 ratifikasi. Sedangkan Konvensi No. 187 tentang *Promotional Framework for Occupational Health and Safety* (2006) telah menerima 58 ratifikasi. Sebelum dilakukan ratifikasi, bahkan telah terdapat program-program nasional dan internasional yang selalu diperkuat oleh ILO dan negara anggotanya untuk mempromosikan dan mengimplementasikan prinsip dan hak pekerja untuk mencapai lingkungan kerja yang sehat dan aman. Hal ini mencerminkan bahwa adanya keterkaitan antara Hak Asasi Manusia dan hak pekerja yang harus dicapai oleh ILO. Hasil dari upaya ILO tersebut melalui deklarasi ini adalah terdapat pendekatan yang terpadu terhadap prinsip dan hak dasar pekerja yang akhirnya diakui secara efektif. Selain itu, prinsip dan hak pekerja yang diperjuangkan oleh ILO juga memberikan kemampuan kepada pekerja dan

pengusaha untuk mengambil tindakan secara bebas yang saling menguntungkan, serta meningkatkan dan mengatasi isu dalam kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan deklarasi diatas, maka diketahui bahwa ILO akan terus bekerja sama dengan organisasi internasional lainnya untuk mendukung dan mempromosikan isu-isu terkait ketenagakerjaan. ILO dalam melakukan upayanya memang selalu bermitra dengan organisasi lain atau pemerintah negara terkait. Deklarasi yang telah diamanatkan tersebut juga akan terus mendukung multilateralisme secara inklusif dan koheren yang didasarkan pada nilai dan prinsip ILO, yaitu keadilan sosial. Dalam Artikel 12 mengenai '*Relations with international organizations*', dijelaskan bahwa ILO bekerja sama dengan organisasi internasional umum lainnya.<sup>11</sup> Bukti perwujudan dari deklarasi ini pun dilakukan dengan membentuk program kemitraan Better Work bersama dengan *International Finance Corporation (IFC)*, dan negara anggota *World Bank Group*.

Better Work melaksanakan programnya di 13 negara, yaitu Bangladesh, Kamboja, Mesir, Ethiopia, Haiti, Indonesia, Jordan, Madagascar, Nicaragua, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, dan Uzbekistan. Di Indonesia, Better Work mulai didirikan pada tahun 2011 yang hingga saat ini telah berhasil menjangkau 36 *brand* dan retail, 215 pabrik, serta 385.580 pekerja.<sup>12</sup> Program Better Work di Indonesia atau BWI berupaya untuk meningkatkan kondisi kerja dan daya saing pada sektor garmen ekspor. Selain itu, BWI juga membantu dan mengajak perusahaan-

---

<sup>11</sup> ILO. (n.d). ILO Constitution: Article 12: Relations with international organizations. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:KEY,en,ILOC,/Document/Chapters/Chapter/Article\[@Number=12\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,en,ILOC,/Document/Chapters/Chapter/Article[@Number=12])

<sup>12</sup> Better Work. (n.d). Better Work: Indonesia . <https://betterwork.org/indonesia/>

perusahaan yang berpartisipasi untuk terus memperbaiki kondisi kerja dengan meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nasional dan standar ketenagakerjaan internasional. Hingga saat ini, BWI telah berkontribusi pada tujuan utamanya yang telah ditetapkan dalam strategi Better Work Global, yaitu; (a) upah; (b) dialog sosial; (c) kesetaraan dan inklusi gender; (d) keselamatan dan kesehatan kerja; (e) proteksi sosial; dan (f) ketahanan lingkungan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian yaitu “Bagaimana upaya yang dilakukan oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam meningkatkan hak pekerja garmen di Indonesia dan efektivitasnya untuk mencapai SDGs poin 5 (*Gender Equality*) dan poin 8 (*Decent Work and Economic Growth*)?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menjabarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis peran *International Labour Organization* (ILO) dalam meningkatkan hak pekerja garmen di Indonesia
2. Menjelaskan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan pemangku kebijakan yang sesuai dengan standar hukum internasional

3. Mencapai tujuan *Sustainable Development Goals* khususnya pada poin lima dan delapan, yaitu *Gender Equality* dan *Decent Work and Economic Growth*
4. Mengkaji dan merumuskan solusi yang dapat diambil bagi para pemangku kebijakan untuk pemenuhan hak para pekerja garmen di Indonesia

#### 1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian diantaranya adalah untuk memberikan pengetahuan dalam isu yang diteliti, menjadi rujukan informasi bagi para peneliti lainnya, hingga memberikan referensi mengenai metode pendekatan yang sesuai dengan topik yang diteliti:

1. Bagi penulis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk mengetahui mengenai hak-hak pekerja menurut standar hukum internasional
  - b. Mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah penulis dapatkan selama melakukan kegiatan perkuliahan khususnya pada mata kuliah Hukum Bisnis Internasional dan *Sustainable Development Goals*
2. Bagi pihak lain
  - a. Hasil penelitian diharapkan akan berguna sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah, organisasi internasional, dan pelaku usaha dalam membuat kebijakan terhadap para pekerja dalam industri garmen
  - b. Mendorong upaya untuk membantu mencapai tujuan-tujuan SDGs

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian diantaranya adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, perumusan masalah, kegunaan penelitian yang berisi kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, dan sistematika penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini berisikan penelitian terdahulu (*literature review*) yang berisi justifikasi penelitian yang berisi alasan penelitian terdahulu ini relevan untuk dijadikan acuan dalam penelitian penulis dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, kerangka teori berisi teori dan konsep, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan pendekatan penelitian, teknik pengambilan data, teknik pengolahan dan analisis data, lokasi dan jadwal penelitian, aspek, dimensi, dan parameter.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Membahas hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan dalam BAB I.

### **BAB V: PENUTUP**

### **DAFTAR PUSTAKA**