

PELAKSANAAN FUNGSI *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)* SEBAGAI ORGANISASI INTERNASIONAL DALAM MENANGANI MASALAH KETENAGAKERJAAN AKIBAT COVID-19 DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Dalam Bidang Ilmu Hubungan Internasional



Disusun oleh:

Sindi Lestari

07041181924023

**JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

INDRALAYA

2023

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**"PELAKSANAAN FUNGSI INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
(ILO) SEBAGAI ORGANISASI INTERNASIONAL DALAM MENANGANI
MASALAH KETENAGAKERJAAN AKIBAT COVID-19 DI INDONESIA"**

SKRIPSI
Oleh:
SINDI LESTARI
07041181924023

Telah dipertahankan di depan
penguji Dan dinyatakan telah
memenuhi syarat Pada tanggal 08
November 2023

Pembimbing:

1. Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd
NIP. 197803022002122002
2. Nurul Aulia, S.IP., M.A
NIP. 199312222022032013

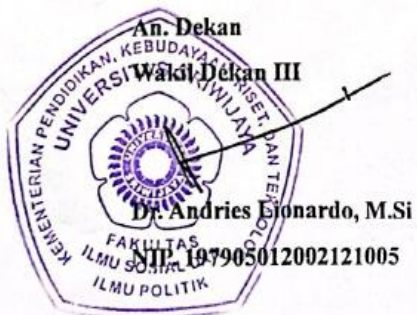
Tanda Tangan

Penguji:

1. Abdul Halim, S.IP., M.A
NIP. 199310082020121020
2. Yuniarsih Manggarsari, S.Pd., M.Pd
NIP. 0002068711

Tanda Tangan

Mengetahui,



Ketua Jurusan Hubungan
Internasional,

Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705 122003121003

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

PERAN INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) DALAM MENANGANI MASALAH KETENAGAKERJAAN AKIBAT COVID-19 DI INDONESIA

PROPOSAL SKRIPSI:

Disusun Oleh:

SINDI LESTARI
07041181924023

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing,

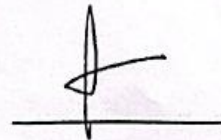
Pembimbing I

Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd
NIP 197803022002122002



Pembimbing II

Nurul Aulia, S.IP., M.A.
NIP 19931222022032013



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sindi Lestari

NIM : 07041181924023

Jurusan : Ilmu Hubungan Internasional

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization* (ILO) Sebagai Organisasi Internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Indralaya, 25 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



Sindi Lestari

07041181924023

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization* (ILO) Sebagai Organisasi Internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia” dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Keluarga besar penulis yang telah senantiasa memberikan motivasi dan dukungan selama menyelesaikan penulisan skripsi ini
2. Segenap civitas akademika kampus Universitas Sriwijaya, staff pengajar dan seluruh mahasiswa dan mahasiswi Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Teman-teman penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam setiap proses penyelesaian skripsi ini hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan baik

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori Liberalisme Institusional dengan menggunakan kerangka konsep Organisasi Internasional menurut Margaret P. Karns, Karen A. Mingst dan Kendall W. Stiles sebagai alat analisis dan menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menjelaskan topik penelitian secara menyeluruh dan mendalam. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan studi kepustakaan seperti jurnal, penelitian terdahulu, buku, laporan, surat kabar dan sumber data pendukung lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia ILO sebagai organisasi internasional melaksanakan fungsi sebagai organisasi internasional dengan melaksanakan enam fungsi yaitu: (1) Sebagai *Informational*: ILO bertindak memberikan sumber informasi yang factual. (2) Sebagai *Forum*: ILO menyediakan forum yang berfungsi sebagai tempat untuk membahas masalah masalah yang dihadapi negara anggota. (3) Sebagai *Normative*: ILO dapat bertindak untuk menciptakan standar tertentu. (4) Sebagai *Rule Creation*: ILO membuat aturan hingga mengupayakan aturan-aturan atau bahkan perjanjian yang telah disepakati. (5) Sebagai *Rule supervision*: ILO bertindak dalam mengawasi aturan yang telah disepakati. (6) Sebagai *Operational*, pemanfaatan terhadap sumber daya yang dimiliki, dapat berupa pendanaan atau bantuan teknis.

Kata Kunci: ILO, Covid-19, Masalah Ketenagakerjaan, Pelaksanaan Fungsi, Organisasi Internasional, Indonesia

Indralaya, 21 November 2023

Mengetahui,


Pembimbing I



Hoirun Nisvak, S.Pd., M.Pd

NIP. 197803022002122002

Pembimbing II



Nurul Aulia, S.IP., M.A

19931222022032013

Disetujui Oleh,
Ketua Jurusan



Sofyan Efendi, S.IP., M.Si
NIP. 1977051220031121003

ABSTRACT

This research aims to find out how the ILO functions as an international organization in dealing with employment problems due to Covid-19 in Indonesia. This research uses the theory of Institutional Liberalism using the conceptual framework of International Organizations according to Margaret P. Karns, Karen A. Mingst and Kendall W. Stiles as an analytical tool and uses descriptive qualitative methods to explain the research topic thoroughly and in depth. The data in this research was obtained by the author through interviews and literature studies such as journals, previous research, books, reports, newspapers and other supporting data sources. The research results show that in dealing with employment problems due to Covid-19 in Indonesia, the ILO as an international organization carries out its functions as an international organization by carrying out six functions, namely: (1) as informational: the ILO acts to provide a source of factual information. (2) As a Forum: The ILO provides a forum that functions as a place to discuss problems faced by member countries. (3) as Normative: The ILO can act to create certain standards. (4) As Rule Creation: The ILO makes rules to enforce the rules or even agreements that have been agreed upon. (5) As Rule supervision: The ILO acts in supervising the agreed rules. (6) As Operational Utilization of existing resources, can be in the form of funding or technical assistance.

Keywords: ILO, Covid-19, Employment Issues, Implementation of Functions, International Organizations, Indonesia

Indralaya, 21 November 2023

Acknowledged by,

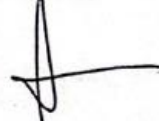
Advisor I



Hoirun Nisvak, S.Pd., M.Pd

NIP. 197803022002122002

Advisor II



Nurul Aulia, S.IP., M.A

199312222022032013

Approved by,

Head of Department



Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 1977051220031121003

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization (ILO)* sebagai Organisasi Internasional dalam menangani masalah Ketenagakerjaan akibat Covid-19” di Indonesia**” ini dengan baik.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala kasih sayang dan anugerah serta nikmat yang telah diberikan.
2. Kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan serta doa kepada saya hingga ke tahap ini.
3. Kepada kakak, adik dan seluruh keluarga saya yang selalu mendukung dan memberikan doa kepada saya.
4. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hubungan Internasional.
5. Miss Nurul Aulia S.IP., MA selaku dosen pembimbing 2 saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hoirun Nisyak S.Pd., M.Pd MA selaku dosen pembimbing 1 saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Hairunnas S.I.P., M.I.Pol selaku dosen penguji, yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat berguna meningkatkan penulisan saya.
8. Bapak Abdul Halim S.IP., M.A selaku dosen penguji, yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat berguna meningkatkan penulisan saya.
9. Mam Yuniarsih Manggarsari S.Pd., M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat berguna dalam meningkatkan penulisan saya.
10. Bapak Abdul Hakim selaku *Monitoring and Evaluation Specialist at International Labour Organization* yang telah membantu saya dalam memperoleh berbagai data penelitian saya.
11. Sahabat-sahabat saya Stephani Br Siregar, Meitha Tristiani Gea dan Asterina Rahmawati yang selalu membantu dan menghibur saya selama mengerjakan skripsi ini.
12. Kepada pemilik Nim 2120104101 yang selalu ada dalam setiap proses yang saya lewati, memberikan dukungan baik dan waktu dalam membantu penulis menyelesaikan penulis skripsi ini.
13. Kepada diri sendiri, selalu kuat berdiri di kaki sendiri dan menyelesaikan satu satu masalah yang datang. Terimakasih tidak mengeluh kepada orang lain dan menyimpan perasaan lelah ini sendiri, Terimakasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Indralaya, 26 Oktober 2023

Sindi Lestari
07041181924023

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kerangka Teori	17
2.3 Alur Pemikiran	22
2.4 Argumentasi Utama	23
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.2 Definisi Konsep	25

3.3. Fokus Penelitian.....	26
3.4 Unit Analisis	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Teknik Keabsahan Data	31
3.8 Teknik Analisis Data	32
BAB IV.....	34
GAMBARAN UMUM.....	34
4.1 Sejarah <i>International Labour Organization</i> (ILO).....	34
4.2 Tujuan <i>International Labour Organization</i> (ILO).....	38
4.3 Fungsi <i>International Labour Organization</i> (ILO).....	38
4.4 Deklarasi Prinsip-prinsip dan Hak-hak mendasar di tempat kerja.....	39
4.4 Sejarah ILO di Indonesia	45
4.5 Program & Projek ILO di Indonesia.....	46
4.6 Pandemi Covid-19	49
4.7 Kondisi Ketenagakerjaan Sebelum Terjadinya Pandemi Covid-19	49
BAB V	52
HASIL DAN PEMBAHASAN	52
5.1 Fungsi <i>Informational</i> (Informasi)	52
5.2 Fungsi <i>Forum</i> (Forum)	60
5.3 Fungsi <i>Normative</i> (Normatif)	65
5.4 Fungsi <i>Rule Creation</i> (Pembuatan Aturan)	70
5.5 Fungsi <i>Rule Supervision</i> (Pengawasan Aturan).....	76
5.6 Fungsi <i>Operational</i> (Operasional)	81
BAB VI.....	85
PENUTUP	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Kasus Covid-19 di Indonesia Maret 2020-Mei 2020	5
Gambar 4. 1 Anggota Komisi Legislasi Perburuhan Internasional.....	34
Gambar 4. 2 Asisten Direktur ILO Harold Bulter dan Dikertur Albert Thomas.....	35
Gambar 4. 3 Penandatanganan perjanjian PBB.....	36
Gambar 4. 4 10-10-1969, ILO menerima hadiah Nobel perdamaian.....	37
Gambar 4. 5 Dukungan pemerintah Indonesia K3 dimasukkan dalam Prinsip dan Hak Dasar ILO	45
Gambar 4. 6 Employment to Population Ratio (EPR) dan (TPT), Porsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Februari 2016-2020.....	49
Gambar 4. 7 Persentase Penduduk Bekerja sesuai Lapangan Pekerjaan utama, Februari 2020	50
Gambar 4. 8 (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	50
Gambar 5. 1 Edisi pemantauan ILO: Covid-19 dan dunia kerja.....	54
Gambar 5. 2 Seminar daring mengenai COVID-19 dan K3	57
Gambar 5. 3 Webinar ILO 2020.....	59
Gambar 5. 4 Forum yang dilaksanakan ILO	61
Gambar 5. 5 Forum yang dilaksanakan oleh ILO	62
Gambar 5. 6 Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19	66
Gambar 5. 7 Peran Tripartit.....	74
Gambar 5. 8 Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia	78
Gambar 5. 9 Respon Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia Terhadap Pandemi Covid-19	80
Gambar 5. 10 Para pekerja garmen	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2. 1 Fokus Penelitian	27

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. 1 Alur Pemikiran Pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia.....	22
---	----

DAFTAR SINGKATAN

ILO	: <i>International Labour Organization</i>
PPKM	: Penerapan Pembatasan Kegiatan Masyarakat
PSBB	: Pembatasan Sosial Berskala Besar
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
FAO	: <i>Food Agriculture Organization</i>
WFP	: <i>World Food Programme</i>
UNICEF	: <i>United Nations Childrens Fund</i>
ABK	: Anak Buah Kapal
BWI	: <i>Better Work Indonesia</i>
APRINDO	: Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia
UMKM	: Usaha Kecil Mikro Menengah
PDB	: Produk Domestik Bruto
WHO	: <i>World Health Organization</i>
IPEC	: <i>International Programme on the Elimination of Child Labour</i>
PROPEL	: <i>Promoting Rights ad Opportunities for People with Disabilities in Employment through Legislation</i>
SCORE	: <i>Sustaining Comperitive and Responsible Enterprises)</i>
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
IGO	: <i>International Govermental Organization</i>

AFL : *American Federation of Labour*

IFC : *International Finance Corporation*

TBP : *Time Bound Programme*

CLM : *Child Labour Monitoring*

CSR : *Corporate Social Responsibility*

KEMNAKER: Kementerian Ketenagakerjaan

KSBSI : Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia

KSPI : Konfederasi Serikat Buruh Indonesia

K-SARBUMUSI: Konfederasi Umat Islam Indonesia Serikat Pekerja

KSPN : Konfederasi Serikat Pekerja Nasional

ILC : *International Labour Organization*

TPT : Tingkat Pengangguran Terbuka

EPR : *Employment to Population Ratio*

SMA : Sekolah Menengah Atas

SMK : Sekolah Menengah Kejuruan

MRC : *Migrants Resilience Collaborative*

DK3N : Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

HIV	: <i>Human Immunodeficiency Virus</i>
AIDS	: <i>Acquired Immunodeficiency Syndrome</i>
Cop26	: Konferensi Perubahan Iklim Perserikatan Bangsa-Bangsa ke-26
IDKI	: Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia
RK	: Rencana Kerja
SPT	: Surat Perintah Kerja
PPNS	: Penyidik Pegawai Negeri Sipil
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
BMZ	: <i>German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development</i>
APD	: Alat Pelindung Diri
UNDCO	: <i>United Nation Development Coordinating Office</i>
Daring	: Dalam Jaringan
HSE	: <i>Health, Safety and Environment</i>
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
PEN	: Pemulihan Ekonomi Nasional
PKH	: Program Keluarga Harapan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 1919 berdirilah *International Labour Organization* (ILO) sebuah Organisasi Internasional yang terbentuk dari bagian perjanjian *Versailles* yang mengakhiri Perang Dunia pertama. Para pendiri ILO terus melakukan upaya dan berkomitmen untuk memasyarakatkan kondisi kerja yang lebih baik dan menghentikan penderitaan, ketidakadilan dan kemiskinan di dunia kerja. Hal ini merupakan wujud dalam menciptakan perdamaian yang universal dan abadi berdasarkan dengan keadilan sosial.

ILO atau Organisasi Perburuhan Internasional merupakan badan PBB yang bertugas untuk menciptakan sebuah peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta produktif dalam kondisi yang adil, bebas bermartabat dan aman. Dengan tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak hak kerja, meningkatkan perlindungan sosial, menciptakan lapangan kerja yang layak, memperkuat dialog sosial dalam menangani berbagai per yang masalah terkait dunia kerja. ILO merupakan sebuah badan global yang bertanggung jawab dalam Menyusun serta mengawasi standar ketenagakerjaan internasional. ILO terus berupaya memastikan bahwa strandar ketenagakerjaan ini dihormati secara baik oleh negara anggota melalui prinsip dan praktiknya.

Pada tahun 1944 terjadilah krisis Internasional kedua, para anggota ILO akhirnya mendapatkan sebuah *Konferensi Philadelphia* di Amerika Serikat. Konferensi ini menghasilkan Deklarasi *Philadelphia* yang mengandung tujuan ILO. Deklarasi *Philadelphia* menjadi inspirasi

bagi negara anggota ILO dalam mengambil kebijakan dan memuat beberapa prinsip diantaranya:

1. Kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan kebebasan dalam berserikat penting bagi kemajuan yang berkesinambungan,
2. Buruh bukanlah barang dagangan,
3. Kemiskinan yang ada mengancam kemakmuran,
4. Perang melawan kekurangan harus diteruskan dengan gigih setiap bangsa dan bersama bergandengan tangan dalam melakukan diskusi bebas serta pengambilan keputusan yang demokratis dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Pada tahun 1946, ILO menjadi sebuah Lembaga khusus pertama yang bergabung bersama PBB. Kemudian dalam memperingati hari jadi ILO yang ke 50 pada tahun 1969, ILO mendapatkan Hadiah Nobel Perdamaian. Penghargaan ini merupakan bentuk dari diakuinya ILO sebagai organisasi yang unik diantara organisasi internasional lainnya, karena ILO merupakan satu satunya badan “tripartite” PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pekerja dan pengusaha untuk bersama sama Menyusun program dan kebijakan.

Kemudian pada tahun 1998, para delegasi menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional lalu mengadopsi Deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak hak mendasar di tempat kerja. Prinsip dan hak ini berisi tentang hak atas kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak serta mencegah adanya diskriminasi didalam pekerjaan dan jabatan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3. Berdasarkan dengan deklarasi ini, jaminan atas prinsip dan hak mendasar di tempat kerja adalah hal yang penting karena jaminan ini memberikan kemungkinan

kepada masyarakat untuk menuntut secara bebas dan atas dasar kesetaraan peluang untuk menggali potensi mereka sepenuhnya sebagaimana manusia.

Selain itu, ILO juga mengatur standar ketenagakerjaan internasional, terus meningkatnya jumlah negara yang bergabung dengan ILO pasca Perang Dunia ke II memberikan banyak perubahan. Sejak awal berdirinya, ILO berusaha dalam menentukan dan menjamin hak-hak para pekerja dengan menyusun standar ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk konvensi, rekomendasi dan kaidah. Lebih dari 190 konvensi dan 204 rekomendasi mengenai seluruh aspek dunia kerja yang telah di adopsi oleh ILO. Badan pengurus mengkaji standar-standar Ketenagakerjaan Internasional kemudian menetapkan lebih dari 70 konvensi yang adopsi sebelum tahun 1985 masih berlaku dan beberapa lainnya dibutuhkan revisi atau bahkan telah dicabut.

Negara anggota ILO memutuskan untuk melaksanakan serangkaian standar ketenagakerjaan pokok dan tidak melihat bahwa apakah mereka sudah meratifikasi atau belum mengenai konvensi tersebut. Standar tersebut merupakan bentuk dasar dari Hak Asasi Manusia (HAM) serta pekerjaan yang layak. ILO bekerja aktif dengan PBB dan Lembaga multilateral lainnya dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung terciptanya peluang kerja yang layak untuk mengurangi dan mengentaskan kemiskinan.

ILO telah melakukan hubungan Kerjasama dengan Indonesia lebih dari 50 tahun untuk mendorong pengembangan keterampilan serta kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia. Tujuan utama dari aktivitas dan program ILO sendiri ialah mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak, memberhentikan tindak eksploitasi di tempat kerja, menciptakan lapangan kerja untuk mengatasi masalah kemiskinan, mempertimbangkan prioritas pemerintah,

melakukan dialog sosial untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta memulihkan mata pencarian. Indonesia terus aktif dalam meningkatkan hubungan kerjasama yang komprehensif bersama dengan ILO diantaranya melalui ratifikasi konvensi, dan reformasi perburuhan. Selain itu juga, Indonesia merupakan negara pertama di Asia yang melakukan ratifikasi terhadap delapan konvensi utama ILO. Disini dapat dilihat bahwa Indonesia aktif berperan sebagai negara anggota ILO.

Terdapat Program/project ILO di Indonesia yaitu sebagai berikut:

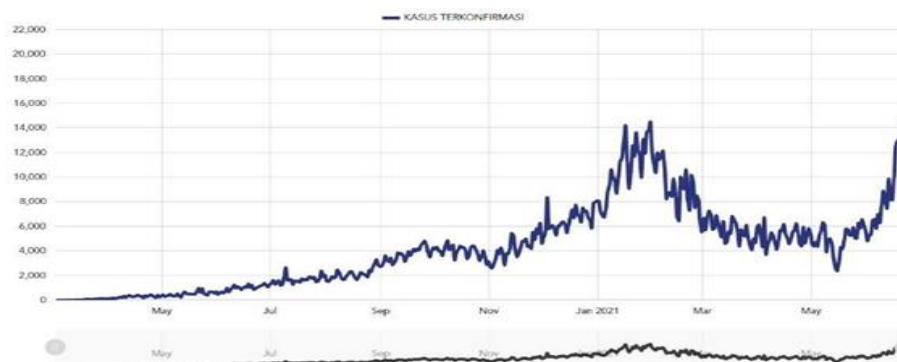
1. *Project Better Work Indonesia* (BWI) berarah pada promosi hak hak di tempat kerja serta termasuk dalam kewajiban pekerja didalam perusahaan.
2. *Decent Work Country Programmes* (DWCPs), dengan prioritas untuk untuk melakukan perlindungan sosial serta pekerjaan yang layak untuk ketahanan pangan dan pembangunan pedesaan yang berkelanjutan (Yualianti Rajagukguk, 2018)

Menciptakan lapangan kerja merupakan salah satu prioritas ILO dan Indonesia dalam melakukan kerjasama yang berkesinambungan. Kerjasama dalam menciptakan lapangan kerja dilakukan dengan cara meningkatkan program kewirausahaan, peningkatan keterampilan melalui pelatihan ketenagakerjaan dalam kebijakan makro, mengoptimalkan hasil ketenagakerjaan serta mempersiapkan para pemuda baik laki laki dan perempuan dalam memasuki dunia kerja. (Fakihudin, 2022) Masalah di dalam dunia kerja sudah dialami sejak dahulu, seperti masih banyaknya pengangguran ataupun pekerja anak. Akan tetapi, masalah ketenagakerjaan sendiri semakin meningkat dan menjadi perhatian dunia sejak munculnya wabah covid-19 yang menyebar ke seluruh negara termasuk Indonesia.

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diketahui pada desember tahun 2019 yang bermula dari sekelompok kasus pneumonia manusia di kota Wuhan. Virus ini akhirnya menjadikan pandemi dunia yang menimbulkan berbagai resiko baik dalam sektor Kesehatan, ekonomi maupun sosial. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2021)

Di Indonesia sendiri covid-19 mulai menyebar pada 2 Maret 2020, ditemukan 2 penderita terkonfirmasi positif berasal dari Jakarta setelah mengikuti sebuah acara dan melakukan kontak langsung dengan Warga Negara Asing (WNA). Pada 12 Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) menyatakan covid-19 sebagai pandemi, hingga pada Juni 2021 telah tercatat kasus harian Covid-19 sebesar 25,56% yang telah menyebar ke 34 provinsi di Indonesia, jumlah ini jauh dari batas aman menurut WHO. (Hanum, 2021) Kondisi pandemi Covid-19 memberikan dampak bagi tatanan perekonomian, Kesehatan dan sosial bagi Indonesia. (Chairani, 2020) Kasus tertinggi terdapat di provinsi DKI Jakarta sebanyak 7.623 kasus terkonfirmasi dan 523 (69%) kasus kematian.

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Kasus Covid-19 di Indonesia Maret 2020-Mei 2020



Sumber: (Hanum, 2021)

Indonesia sebagai negara berkembang dengan penduduk terpadat keempat di dunia diperkirakan akan mengalami penderitaan yang lebih lama. Kondisi dari penyebaran Covid-19

ini sendiri memberikan dampak yang cukup signifikan di Indonesia terhadap sektor perekonomian, sosial, dan Kesehatan di Indonesia. WHO mengeluarkan enam strategi prioritas yang perlu diutamakan oleh pemerintah untuk memutus penyebaran covid-19 yaitu, (1) mengembangkan rencana guna melakukan karantina terhadap orang yang terinfeksi. (2) Perluas, pelatihan dan tempatkan layanan Kesehatan, (3) Refokus Langkah pemerintah dalam menekan virus, tingkatkan produksi tes serta tingkatkan layanan Kesehatan, menerapkan sistem dugaan terhadap kasus, identifikasi fasilitas yang bisa dirubah menjadi pusat Kesehatan. (Putri, 2020) Pandemi ini disebut sebagai darurat Kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian Internasional yang menghambat kegiatan sehari-hari. Berubahnya tatanan ini memberikan ancaman bagi kesetaraan perlindungan sosial maupun ekonomi di Indonesia, yang pada dasarnya ketidakpastian kondisi perlindungan sosial berdampak buruk bagi perlindungan perekonomian Indonesia.

Dengan terus meningkatnya penyebaran virus covid-19, pemerintah terus menerapkan kebijakan untuk meminimalkan jumlah paparan COVID-19. Di awal pandemi, pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (*social distancing* atau PSBB) yang diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 dan salah satu kebijakannya dilaksanakan pada tahun 2021 adalah Penerapan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) diterbitkan melalui Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2021. (Andi Nur Ramadani, 2022) Tentu saja, dari kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia memberikan pengaruh buruk terhadap kondisi tenagakerja karena adanya keterbatas ruang gerak baik pengusaha maupun pekerja.

Adanya penyebaran virus ini serta kebijakan pemerintah Indonesia memberikan keterbatasan ruang gerak yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan aktivitas ekonomi yang digunakan oleh beberapa kelompok masyarakat sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Seperti, karyawan dan beberapa perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan atau upah buruh yang membuat perusahaan terpaksa harus melakukan pemberhentian sementara tenaga kontrak hingga tindak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk mempertahankan perusahaannya dengan syarat perusahaan harus memberikan uang pesangon sebagaimana disahkan oleh DPR dalam pasal 156 ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja *“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima,”* (Ahdiat, 2023)

Dampak covid-19 selain pada karyawan dan perusahaan juga berdampak pada pelaku usaha dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Yang sebelumnya UMKM memberikan lapangan pekerjaan pada masyarakat namun adanya pandemi tidak sedikit UMKM yang tidak bisa melanjutkan usahanya. Yang mana hal ini menyebabkan kasus pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Seperti, pada tahun 2020 tingkat pengangguran di Indonesia mencapai hingga 6,88 juta atau 4,99%. yang mana meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia mengakibatkan perlambatan pada pertumbuhan perekonomian di Indonesia sebesar 1,01 % apabila dibandingkan dengan tahun 2019 sebelum terjadinya pandemi covid-19 di Indonesia.

Indonesia sebagai negara berkembang cukup mengalami kesulitan dalam menangani masalah ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh covid-19. Penurunan pendapatan merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat pertumbuhan ekonomi. Dengan itu sejalan

dengan tujuan ILO serta kebijakan pemerintah, maka ILO sebagai organisasi perburuhan internasional memiliki fungsi yang harus dilaksanakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia melalui fungsi sebagai organisasi internasional. Merujuk dari latar belakang yang penulis paparkan di atas, disini penulis tertarik untuk menganalisis dan mengeksplor lebih dalam terkait pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization (ILO)* Sebagai Organisasi Internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan fungsi *International Labour Organization (ILO)* Sebagai Organisasi Internasional dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejarah, fungsi, tujuan, serta project/program ILO di Indonesia serta kondisi tenaga kerja sebelum dan sesudah covid-19 di Indonesia
2. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian mengenai pelaksanaan fungsi *International Labour Organization (ILO)* sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19 di Indonesia diharapkan bisa memberikan sumbangan baik,

baik sumbangan berupa pemikiran atau konsep yang dapat berguna khususnya bagi para pelajar Hubungan Internasional nantinya. Selain itu juga penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa maupun peneliti lainnya untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait pelaksanaan fungsi Organisasi Internasional di dalam Kajian Hubungan Internasional khususnya skema ILO

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini bagi peneliti adalah dapat menerapkan ilmu yang diperoleh menjadi sebuah tulisan mengenai pelaksanaan fungsi Organisasi Internasional khususnya ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19 di Indonesia, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan penelitian berikutnya bagi mahasiswa. Sedangkan bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa literatur atau penelitian terdahulu terkait organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19 yang akan dijelaskan pada table di bawah ini.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Nama	Nadila Auludya Rahma Putri, Vini Oktaviani, Soni Akhmad Nulhaqim
	Judul	Upaya Organisasi Internasional Dalam Menangani Krisis Kemanusiaan Di Yaman
	Sumber	Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik
	Tahun	2022
	Hasil penelitian	Penelitian yang ditulis oleh peneliti didalam jurnal ini membahas tentang upaya Organisasi Internasional seperti FAO, WFP bahkan UNICEF dalam menangani krisis kemanusiaan di Yaman. Dengan berbagi bantuan yang diberikan seperti sosialisasi, pasokan pangan, pelatihan, pembuatan sanitasi dan pengobatan.

	Perbandingan	<p>Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Meskipun yang dibahas sama yaitu Organisasi Internasional. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada perbedaan Organisasi Internasionalnya, jenis krisisnya dan Negaranya, penelitian terdahulu diatas membahas mengenai upaya Organisasi Internasional dalam menangani Krisis kemanusiaan di Yaman sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang pelaksanaan fungsi organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia</p>
2	Nama	Luerdi, Mardiyanti
	Judul	Peran Organisasi Internasional Di Wilayah Perang: Upaya UNICEF Dalam Melindungi Hak-Hak Anak di Yaman
	Sumber	Jurnal Dauliyah
	Tahun	2021
	Hasil Penelitian	<p>Penelitian yang ditulis oleh peneliti didalam jurnal ini membahas tentang peran UNICEF dalam melindungi dan menyelamatkan hak nak di Yaman khususnya korban perang. UNICEF bisa bergerak secara leluasa dibandingkan dengan negara secara umum, tidak jarang Organisasi Internasional</p>

		<p>ini sering mengalami pertentangan dengan kepentingan negara. Sejalan dengan dengan Konstruktivisme, peran UNICEF dalam melindungi dan menyelamatkan hak anak di Yaman didukung oleh faktor identitas, norma dan independensi peran sebagai konsekuensi dari otoritas yang dimiliki. UNICEF berperan dalam melindungi hak-hak anak korban perang di Yaman.</p>
	Perbandingan	<p>Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam penelitian terdahulu diatas menggunakan Organisasi Internasional UNICEF sebagai subjek penelitian dan perlindungan hak anak terkhusus akibat perang sebagai objeknya. oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan kerangka teori liberalism institusional dengan mengembangkan fungsi organisasi internasional</p>
3	Nama	Dinda Larasati
	Judul	Peran ILO Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Anak Pengungsi Suriah di Turki
	Sumber	Indonesian Journal of International Relations
	Tahun	2020
	Hasil Penelitian	Penelitian yang ditulis oleh peneliti didalam jurnal ini yaitu mengenai peran ILO dalam mengatasi masalah pekerja anak

		<p>pengungsi suriah di turki. Berdasarkan teori peran Organisasi Internasional Clive Archer dengan dua peran terakit yaitu: pertama, ILO sebagai Arena, merumuskan sebuah kebijakan sebagai upaya untuk menyelesaikan masalah dan sebagai tempat untuk paro anggota bertemu dan menjalin Kerjasama. Kedua, ILO sebagai aktor, respon ILO terhadap permasalahan pekerja anak dan paksaan untuk memenuhi peraturan Internasional yang dalam konteks ini yaitu konvensi ILO No. 138 dan No. 182 tentang pekerja anak.</p>
	Perbandingan	<p>Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian didalam jurnal ini berfokus dalam permasalahan pekerja anak pengungsi suriah di Turki. Sedangkan penelitian penulis mengenai masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia, bukan dalam sektor pekerja anak dan di Kawasan Tukri.</p>
4	Nama	Annisa Rezqi Nabilah Aswan
	Judul	ILO's Contribution in Handling the Impacts f Covid-19 on Child Labour in Myanmar
	Sumber	Researchgate.net Jurnal Hukum dan Peradilan
	Tahun	2022

	<p>Hasil Penelitian</p>	<p>myanmar sebagai salah satu negara yang terkena dampak pandemi covid-19 merasakan tidak hanya dalam sektor kesehatan namun dalam sosial dan ekonomi juga. krisis ekonomi selama pandemi menyebabkan peningkatan pekerja anak. di Myanmar banyak sekali anak dibawah umu melakukan pekerjaan untuk mencari nafkah dan membantu orang tuanya tidak jarang mereka melakukan pekerjaan yang membahayakan. pemerintah myanmar membuat kebijakan nasional dan langkah legislatif mengenai perlindungan pekerja anak. pemerintah Myanmar bekerjasama dengan ILO untuk mengatur mekanisme dan kepatuhan terhadap keadilan, sosial melalui seperti sebagian besar negara banyak mengadopsi standar ILO melalui ratifikasi, penandatanganan DLL. ILO menekan perjuangan melawan pekerja anak di seluruh dunia, melakukan upaya penghapusan dan perlindungan pekerja anak pada 2025.</p>
	<p>Perbandingan</p>	<p>Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis meski terdapat kesamaan organisasi internasional. didalam penelitian diatas ILO sebagai organisasi internasional ikut berkontribusi dalam menangani kasus pekerja anak yang meningkat dengan adanya pandemi covid-19. sedangkan didalam penelitian penulis mengenai</p>

		bagaimana pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covi-19
5	Nama	Puput Oktariani, Dedik Fitra Suhermanto
	Judul	Upaya ILO Dalam Mengatasi Permasalahan Kerja Paksa ABK Indonesia di Kapal Ikan Asing
	Sumber	Jurnal Sosiologi USK
	Tahun	2022
	Hasil Penelitian	Didalam penelitian ini menjelaskan tentang ILO sebagai organisasi Internasional yang memiliki komitmen untuk menjaga serta melindungi hak hak bagi para pekerja yang saat ini bagi para ABK Indonesia. ILO memiliki peran sebagai Lembaga yang berupaya untuk melindungi personal dan political security dari ABK Indonesia yang menjadi korban kerja paksa di kapal ikan asing. Upaya yang dilakukan ILO yaitu dengan membuat sebuah konvensi yang berguna untuk melindungi hak serta kewajiban untuk para pekerja, hingga melakukan lobi serta rekomendasi kebijakan pada pemerintah yang bersangkutan dalam hal ini. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pemerintah Indonesia lebih memperhatikan dan melindungi para tenaga kerja. Sehingga

		peran ILO menjadi krusial dalam mengubah kondisi yang dialami oleh para ABK Indonesia.
	Perbandingan	Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Meskipun terdapat kesamaan Organisasi internasionalnya dan dalam kasus ketenagakerjaan. namun, didalam penelitian diatas yaitu berfokus untuk mengatasi permasalahan kerja paksa ABK Indonesia di kapal ikan asing. Sehingga di dalam penelitian ini menggunakan konsep <i>Human Security</i> yang dapat membantu setiap negara untuk mengatasi tantangan mengenai kelangsungan hidup. Konsep human security berfokus pada pencegahan dan memperkuat perlindungan. Sedangkan penulis membahas tentang ILO dalam dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19 di Indonesia

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, bahwa penelitian ini berfokus pada pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19, maka tinjauan Pustaka di atas akan menjadi acuan dasar bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Tinjauan pustaka diatas menjelaskan bagaimana pelaksanaan Organisasi Internasional untuk menangani kasus kasus yang terjadi di setiap negara. Dalam penelitian ini Organisasi Internasional sebagai subjek penelitian, maka tinjauan Pustaka di atas akan memudahkan penulis untuk mengkaji lebih dalam bagaimana ILO yang

juga merupakan Organisasi Internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19.

2.2 Kerangka Teori

Liberalisme Institusional

Pemikiran kaum liberal secara umum sangat erat hubungannya dengan kemunculan negara konstitusional modern. Kaum liberal berpendapat bahwa modernisasi adalah proses yang menimbulkan kemajuan dalam banyak bidang kehidupan. Proses modernisasi memperluas ruang lingkup bagi Kerjasama lintas batas internasional. Kemajuan berarti kehidupan yang lebih baik bagi setidaknya individu.

Menurut kaum liberal institusional organisasi internasional ialah seperti, NATO, UNICEF, WHO atau ILO adalah seperangkat aturan yang mengatur tindakan negara di bidang tertentu, seperti penerbangan atau pelayaran. Seperangkat aturan ini juga disebut 'rezim'. Seperti; rezim perdagangan, misalnya, dibentuk terutama oleh Organisasi Perdagangan Dunia (WTO). Mungkin juga ada rezim tanpa organisasi formal; misalnya, konferensi Hukum Laut yang diadakan di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa tidak memiliki organisasi internasional formal. Institusi dapat bersifat universal, dengan keanggotaan global, seperti PBB, atau dapat bersifat regional (atau sub-regional), seperti misalnya Uni Eropa. Akhirnya, perlu dicatat bahwa ada jenis tambahan dari lembaga internasional yang lebih fundamental, seperti kedaulatan negara atau perimbangan kekuatan. Institusi fundamental ini bukanlah fokus dari institusi liberal; tetapi mereka adalah objek studi utama bagi ahli teori Masyarakat Internasional

Liberal institusional mengklaim bahwa institusi internasional membantu mempromosikan kerja sama antar negara. Untuk mengevaluasi klaim tersebut, kaum liberal

institusional mengadopsi pendekatan behavioristik dan ilmiah. Langkah empiris perluasan institusional antar nega-negara digunakan. Sejauh mana lembaga-lembaga internasional ini telah membantu memajukan kerja sama kemudian dinilai. Luasnya pelembagaan dapat diukur dalam dua dimensi: ruang lingkup dan kedalaman.

Pandangan liberal institusional dapat bertentangan dengan analisis neorealis. Neorealis berpendapat bahwa akhir Perang Dingin kemungkinan besar akan membawa kembali ketidakstabilan ke Eropa Barat yang dapat menyebabkan perang besar. Itu mengancam akan menjadi pengulangan paruh pertama abad kedua puluh. Perdamaian di Eropa selama Perang Dingin bertumpu pada dua pilar yang membentuk perimbangan kekuatan antara Amerika Serikat dan Uni Soviet. Mereka, pertama, bipolaritas dengan distribusi kekuatan militernya yang stabil. Kedua, gudang senjata nuklir yang besar hampir seluruhnya dimonopoli oleh negara adidaya tersebut. Namun, dengan kebangkitan multipolaritas, ketidakstabilan dan ketidakamanan meningkat tajam. Akar dari semua ini adalah struktur anarkis dari sistem internasional. Menurut neorealis John Mearsheimer, narchy memiliki dua konsekuensi utama. Pertama, ada sedikit ruang untuk kepercayaan di antara negara bagian. Kedua, setiap negara harus menjamin kelangsungan hidupnya sendiri karena tidak ada aktor lain yang akan menjamin keamanannya

Argumen yang dibuat oleh kaum liberal institusional adalah bahwa tingkat pelembagaan yang tinggi secara signifikan mengurangi efek destabilisasi dari anarki multipolar yang diidentifikasi oleh Mearsheimer. Institusi menutupi kurangnya kepercayaan antar negara. Mereka melakukannya dengan menyediakan aliran informasi antara negara-negara anggota mereka, yang akibatnya jauh lebih sedikit kegelapan tentang apa yang dilakukan negara-negara

lain dan mengapa. Institusional dengan demikian membantu mengurangi ketakutan negara anggota satu sama lain. Selain itu, mereka menyediakan forum untuk negosiasi antar negara. Institusi memberikan kontinuitas dan rasa stabilitas. Mereka memupuk kerja sama antar negara untuk keuntungan bersama mereka. Institusi membantu 'menciptakan iklim di mana harapan akan perdamaian yang stabil berkembang. (Robert Jackson, 2013)

Kerangka Konsep

Organisasi Internasional

International Governmental Organization (IGO) atau disebut sebagai organisasi antar pemerintah, adalah sebuah organisasi tingkat negara-bangsa. Organisasi ini biasanya didirikan berdasarkan perjanjian, atau perjanjian multilateral, dan terdiri dari lebih dari dua negara. Negara-negara anggota menentukan cara organisasi dijalankan, memberikan suara di dalam organisasi dan menyediakan pendanaannya.

Didirikan pada tahun 1945 setelah berakhirnya Perang Dunia Kedua, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah contoh utama organisasi pemerintah internasional dengan keanggotaan hampir universal. Hanya negara yang dapat menjadi anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dan keanggotaan dihargai karena memberikan pengakuan internasional kepada negara anggota atas kedaulatannya. (Shazelina, 2016)

Selama abad lalu, semakin banyak IGO yang diciptakan untuk melakukan lebih banyak tugas. Mereka melayani banyak fungsi yang beragam, termasuk mengumpulkan informasi dan memberikan layanan serta bantuan, menyediakan forum untuk membayar antar pemerintah dan mengadili permintaan. Mereka telah membantu negara membentuk kebiasaan kerja sama yang stabil melalui pertemuan rutin, pengumpulan dan analisis informasi, dan penyelesaian perdamaian, serta kegiatan operasional, Mereka meningkatkan kesejahteraan individu dan

kolektif. Mereka telah menyediakan mode tata kelola dalam evolusi ekonomi dunia sejak tahun 1850. Mereka juga “membangun dunia sosial di mana kerja sama dan pilihan terjadi” dan “membantu menentukan kepentingan yang dipegang oleh negara dan aktor lain. Fungsi selanjutnya dari IGO dan khususnya PBB adalah pengembangan gagasan dan konsep kunci tentang keamanan dan pembangunan ekonomi dan sosial.

IGO “memungkinkan sentralisasi aktivitas kolektif melalui struktur organisasi yang konkret dan stabil serta aparatur administratif yang mendukung. Ini meningkatkan efisiensi kegiatan penyimpanan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memengaruhi pemahaman, lingkungan, dan kepentingan negara.” Dengan demikian, negara bergabung untuk berpartisipasi dalam forum negosiasi yang stabil, yang memungkinkan reaksi cepat pada saat krisis. Mereka bergabung dengan IGO untuk bernegosiasi dan mengimplementasikan kesepakatan yang mencerminkan kepentingan mereka dan komunitas yang lebih besar. Mereka berpartisipasi untuk menyediakan mekanisme penyelesaian masalah. Mereka bergabung untuk memanfaatkan organisasi dalam pelaksanaan tugas-tugas kolektif. Dengan berpartisipasi, mereka setuju untuk membentuk debat internasional tentang isu-isu penting dan menempa norma perilaku yang kritis. Namun negara masih mempertahankan kedaulatan mereka dan berbagai tingkat tindakan kemandirian

IGO tidak hanya menciptakan peluang bagi negara anggota mereka, tetapi juga memengaruhi dan menerapkan batasan pada kebijakan dan proses negara anggota mereka. IGO mempengaruhi anggota negara-negara dengan menetapkan agenda internasional, dan memaksa pemerintah untuk mengambil posisi dalam isu-isu. Mereka tunduk pada perilaku negara untuk diawasi melalui berbagi informasi. Mereka mendorong pengembangan pengambilan keputusan

khusus dan proses implementasi untuk memfasilitasi dan mengkoordinasikan partisipasi IGO. Mereka mewujudkan atau memfasilitasi terciptanya prinsip, norma, dan aturan perilaku yang dengannya negara harus menyelaraskan kebijakan mereka jika mereka ingin mendapatkan keuntungan dari timbal balik.

Dikutip dari (Margaret P. Karns, 2015) terdapat enam fungsi IGO yaitu:

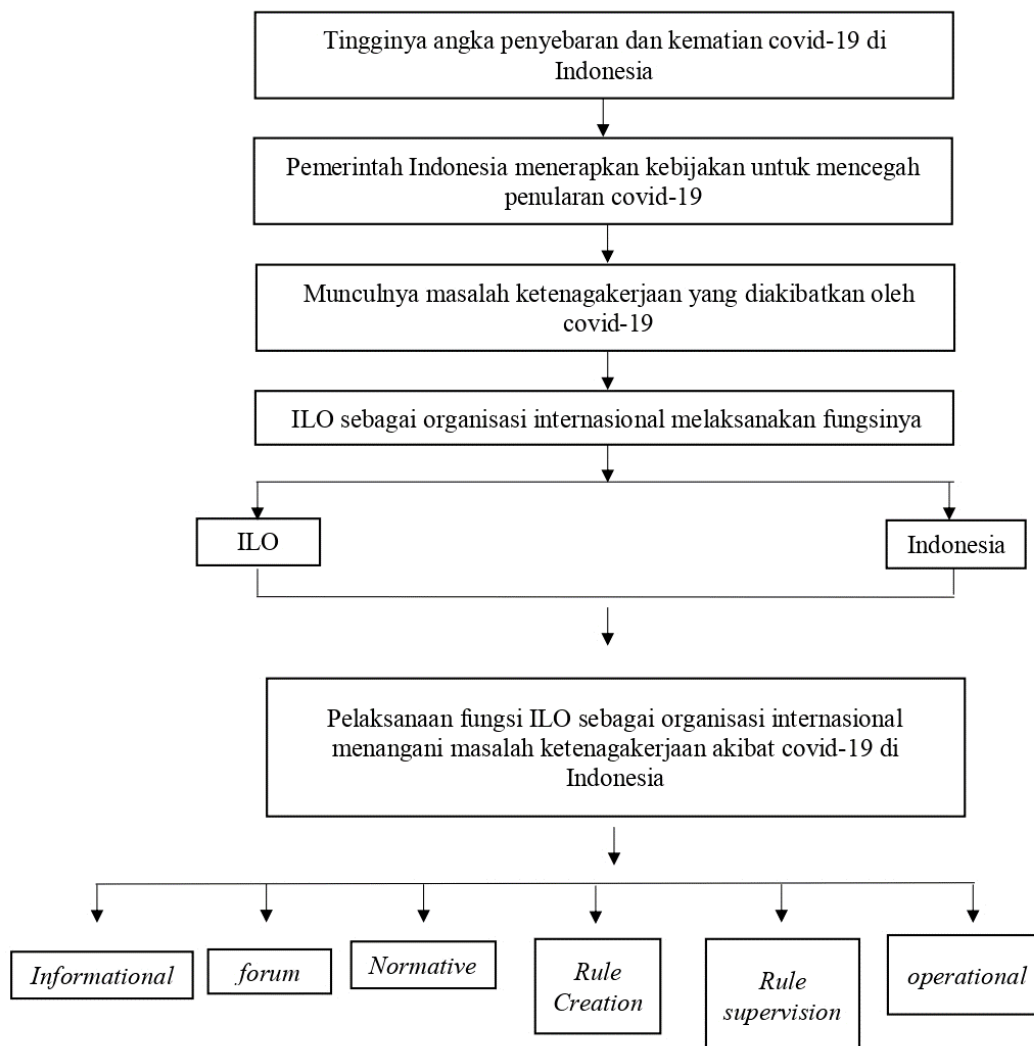
1. *Informational*: organisasi internasional bertindak memberikan sumber informasi yang factual dalam mengumpulkan, melakukan analisis, hingga melakukan persebaran atau pertukaran data kepada negara-negara anggotanya.
2. *Forum*: organisasi internasional menyediakan forum yang berfungsi sebagai tempat untuk membahas mengenai isu-isu global maupun regional hingga pembuatan keputusan seperti kebijakan dan yang lainnya.
3. *Normative*: organisasi internasional dapat bertindak untuk menciptakan standar tertentu seperti pembentukan norma atau prinsip yang kemudian dapat mempengaruhi negara-negara anggota hingga global.
4. *Rule Creation*: organisasi internasional membuat aturan hingga mengupayakan aturan-aturan atau bahkan perjanjian yang telah disepakati tersebut dapat mengikat pada masing-masing anggotanya.
5. *Rule supervision*: organisasi internasional bertindak dalam mengawasi agar peraturan atau perjanjian yang telah disepakati telah dilaksanakan atau telah patuh terhadap aturan.

6. *Operational*: meliputi pemanfaatan terhadap hal hal yang menyangkut dalam sumber daya yang dimiliki oleh organisasi internasional, dapat berupa pendanaan atau bantuan teknis.

2.3 Alur Pemikiran

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran untuk memperjelas jalannya penelitian

Bagan 1. 1 Alur Pemikiran Pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia



2.4 Argumentasi Utama

Setelah memahami latar belakang serta bagaimana teori yang digunakan, dalam penelitian ini argumentasi utama yang disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat Covid-19 di Indonesia dilaksanakan melalui enam fungsi yaitu sebagai *Informational, forum, normative, rule creation, rule supervision, operational*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang sudah berorientasi dengan fenomena atau gejala yang sifatnya alami. Penelitian kualitatif bersifat mendasar dan natural atau bersifat alami, dan tidak dapat dilakukan di laboratorium kecuali di lapangan. Oleh karena itu, penelitian jenis ini sering disebut sebagai *naturalistic inquiry*, atau *field study*.

Menurut Bogdan dan Taylor (1982) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang memberikan hasil data deskriptif berupa kalimat atau kata kata yang tertulis atau lisan berupa kalimat atau kata kata yang tertulis atau lisan perilaku dari orang orang bisa diamati: pendekatannya berarah pada latar belakang dan individu secara *holistic*. (Dr. H. Zuchri Abdussamad, 2022)

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kualitatif melakukan penelitian dalam konteks keutuhan (*entity*) atau pada latar belakang alamiah. Kesimpulannya, fenomena merupakan keseluruhan yang tidak bisa dipahami secara terpisah dari konteksnya. Oleh sebab itu, fokus utama dari metode penelitian kualitatif ini sendiri ialah, untuk memahami sebuah fenomena secara langsung dan mendalam, hal merupakan kunci utama dari metode penelitian kualitatif. Serta berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk melihat pelaksanaan fungsi *International Labour Organization (ILO)* sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia.

3.2 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan sebuah abstraksi yang dituangkan dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman terhadap suatu hal, bahkan dianggap bisa untuk menjelaskan sesuatu dalam karakteristik abstrak dan hubungannya dengan entitas konseptual yang lain. (PenelitianIlmiah, 2022) Dengan adanya konsep, diharapkan dapat lebih menyederhanakan berbagai pemikiran yang ada dalam penelitian. Adapun dalam penelitian ini konsep yang digunakan oleh penulis yaitu:

1. Konsep Fungsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) fungsi merupakan kegunaan dari suatu hal, berupa daya guna atau pekerjaan yang dilakukan. Dikutip dari (Janice, 2015) , fungsi merupakan sekumpulan aktivitas yang tergolong dalam jenis yang sama berdasarkan dengan sifatnya, pelaksanaan serta pertimbangannya. Sedangkan menurut Sutarto, fungsi merupakan sebuah rincian tugas yang sama jenis dan berhubungan erat satu dengan yang lainnya untuk dilaksanakan berdasarkan dengan sekumpulan aktivitas serupa berdasarkan sifat dan pelaksanaannya. Kemudian pengertian menurut Moekjiat, fungsi ialah sebuah aspek khusus dari suatu tugas tertentu.

2. konsep Organisasi Internasional

Organisasi Internasional bisa dimaknai sebagai sebuah perhimpunan atau Persekutuan dari negara berdaulat dunia yang dibentuk berdasarkan maksud untuk mewujudkan segala kepentingan yang telah ditetapkan. (Hartana, 2021) Organisasi Internasional merupakan sebuah pola Kerjasama yang melintasi batas negara dan didasari oleh struktur organisasi yang jelas dan dapat diharapkan atau diproyeksikan agar

berlangsung dan melaksanakan fungsinya serta mengusahakan tercapainya tujuan yang dibutuhkan dengan kesepakatan Bersama. (Saputri, 2021)

Organisasi Internasional dalam Teori Hubungan Internasional, menurut Realisme organisasi internasional tidak dapat lepas dari negara untuk bisa berhasil mencapai tujuannya. Menurut teori Realisme, organisasi internasional hanya sebatas alat bagi negara dalam meningkatkan kekuatan dan kepentingan mereka dan organisasi internasional dianggap sebagai aktor independen yang kurang relevan. Menurut teori Liberalisme, organisasi internasional hanya dipandang sebagai badan fungsional untuk memperoleh kepentingan negara. Menurut teori Konstruktivisme, organisasi internasional beroperasi sebagai sebuah forum kebijakan yang memberikan tempat bagi negara agar terlibat didalam diskusi serta kebijakan. (Aulia, 2022)

3.3. Fokus Penelitian

Menurut Spradley dalam Sugiyono (2016), fokus penelitian merupakan domain tunggal atau beberapa yang berkaitan dengan situasi sosial, atau yang sesuai dengan penelitian, maka peneliti menentukan fokus penelitian sesuai dengan temuan dan berlandaskan dari permasalahan yang berkaitan dengan teori dan informan. (Salma, 2022) Berikut tabel fokus penelitian yang ada pada penelitian penulis.

Tabel 2. 1 Fokus Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Deskripsi
Pelaksanaan fungsi ILO sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia	<i>Information al</i>	organisasi internasional bertindak memberikan sumber informasi yang factual dalam mengumpulkan, melakukan analisis, hingga melakukan persebaran atau pertukaran data kepada negara-negara anggotanya.	<ul style="list-style-type: none"> • ILO menyebarkan data dan informasi untuk memberikan pengetahuan kepada Masyarakat umum mengenai dunia kerja dan dampak covid-19 terhadap dunia kerja, melalui website resmi mereka yang berjudul Pemantauan ILO Covid-19 dan Dunia Kerja • Melaksanakan seminar daring dengan judul “Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja” • Melaksanakan webinar ILO pada tahun 2020 tentang Integrasi Program HIV/AIDS dan Covid-19 di tempat kerja.
	<i>Forum</i>	organisasi internasional menyediakan forum yang berfungsi sebagai tempat untuk membahas mengenai isu-isu global maupun regional hingga pembuatan keputusan seperti kebijakan dan yang lainnya.	<p>ILO membuat beberapa forum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>ILO Global Summit on COVID-19 and the World of Work - Building a better future of work</i> 2. <i>ILO Global Forum for a Human-Centred Recovery the Covid-19</i>

	<i>Normative</i>	organisasi internasional dapat bertindak untuk menciptakan standar tertentu seperti pembentukan norma atau prinsip yang kemudian dapat mempengaruhi negara-negara anggota hingga global.	<ul style="list-style-type: none"> • ILO dan mitranya menerbitkan Pedoman COVID-19 untuk melindungi usaha dan pekerja • Peningkatan dan pemantauan terus menerus terhadap K3
	<i>Rule Creation</i>	organisasi internasional membuat aturan hingga mengupayakan aturan-aturan atau bahkan perjanjian yang telah disepakati tersebut dapat mengikat pada masing-masing anggotanya	<ul style="list-style-type: none"> • Sejumlah rekomendasi diusulkan untuk mengatasi tantangan yang diakibatkan oleh covid-19 <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha dan organisasi harus mematuhi saran yang diberikan oleh otoritas nasional dan lokal 2. Pekerja dan organisasi mereka juga mempunyai peran penting dalam merespons epidemi ini <ul style="list-style-type: none"> • Membuat pedoman pencegahan dan penanggulangan covid-19
	<i>Rule Supervision</i>	organisasi internasional bertindak dalam mengawasi agar peraturan atau perjanjian yang telah disepakati telah dilaksanakan atau telah patuh terhadap aturan.	Melakukan <i>Labour Inspection</i> atau pengawasan Ketenagakerjaan seperti konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia

	<i>Operational</i>	meliputi pemanfaatan terhadap hal hal yang menyangkut dalam sumber daya yang dimiliki oleh organisasi internasional, dapat berupa pendanaan atau bantuan teknis.	<ul style="list-style-type: none"> • ILO mengembangkan proyek Kerjasama Pembangunan global yang didanai oleh <i>German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ)</i>. • Melaksanakan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) berupa Tunjangan tunai, dukungan pencarian kerja serta pelatihan keterampilan dan penempatan kerja.
--	--------------------	--	---

3.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang digunakan untuk melakukan penganalisisan pada subjek penelitian. Barry Buzan berpendapat bahwa unit analisis adalah sesuatu yang kaitannya erat dengan sistem yang dimana terdiri dari seperangkat unit yang sifatnya saling berinteraksi pada sebuah struktur. Terdapat 3 jenis unit analisis yaitu individu, negara, dan juga sistem internasional. Di sisi lain, Prof Mas'ood berpendapat bahwa unit analisis adalah variabel dependen yang dimana mencakup mengenai sesuatu dan perlu untuk dideskripsikan, dijelaskan,

serta diramalkan keberadaannya. Dengan kata lain unit analisis dapat disebut juga sebagai variabel dependen yang mana keberadaan variabelnya dipengaruhi dari variabel lain. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang keberadaannya mempengaruhi variabel dari dependen, atau dengan kata lain sebagai variabel yang pengaruhnya sendiri bisa mempengaruhi variabel dependen. Maka dari itu, dalam penelitian ini. Maka dari itu, dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan peneliti adalah ILO, dan unit eksplanasinya adalah menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian yang penulis gunakan berupa data kualitatif yang diperoleh melalui data primer dan sekunder. Adapun untuk sumber data primer didapatkan melalui hasil wawancara mendalam terkait topik pembahasan pada penelitian ini, untuk mendapatkan informasi yang mendalam secara konkrit agar dapat berkontribusi terhadap penelitian ini. Data wawancara bersumber dari staf atau petugas ILO di Indonesia. Sedangkan untuk sumber data sekunder ini sendiri lebih banyak didapatkan dari studi kepustakaan seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu, skripsi, laporan, surat kabar dan sumber data pendukung lainnya yang kredibel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses dari pengadaan data yang nantinya bisa digunakan dan berguna untuk penelitian. pada pengumpulan data sendiri memerlukan langkah yang sesuai dengan metode ilmiah dan data yang akurat agar nantinya bisa menguji hipotesis yang telah dirumuskan atau dirancang sebelumnya

Dalam mendapatkan data yang akurat serta kredibel pada penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan ialah:

- Teknik wawancara mendalam (in-depth interview), wawancara yang tidak berstruktur dan dilakukan secara berkali-kali dan membutuhkan waktu yang cukup lama bersama informan di lokasi penelitian. Penelitian ini melakukan wawancara bersama Bapak Abdul Hakim dari ILO Indonesia-Timor Leste yang berada di Jakarta melalui zoom meeting.
- Teknik penelusuran data online, teknik pengumpulan data yang relatif termasuk baru dan menjadi salah satu alternatif teknik pengumpulan data yang sangat berguna dan bermanfaat. Banyaknya informasi yang bisa didapatkan melalui internet baik dari perseorangan, organisasi, lembaga resmi, buku-buku elektronik dan lain sebagainya yang dapat dimanfaatkan oleh penulis.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Dalam membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan benar adanya merupakan hasil dari suatu penelitian maka keabsahan data perlu dilakukan. Dalam melakukan uji keabsahan data pada sebuah penelitian kualitatif melalui uji kredibilitas, dimana di dalamnya terdapat validitas dan reliabilitas. Terdapat 9 prosedur untuk dapat meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif yaitu: *Triangulation, Disconfirming Evidence, Research Reflexivity, Member Checking, Prolonged Engagement in The Field, Collaboration, The Audit Trail, Thick and Rich Description, Peer Debriefing*. Pada penelitian ini akan lebih mengutamakan uji kredibilitas data dengan melakukan triangulasi, menggunakan bahan referensi lain, meningkatkan ketekunan dan member check. Pada proses pengujian keabsahan data dalam penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik triangulasi dilakukan untuk menguji kredibilitas dan dilakukan dengan mengecek data yang didapat dari beberapa sumber. Dalam penelitian ini akan

melakukan teknik triangulasi sumber dengan melakukan wawancara atau interview terhadap informan dengan memakai pedoman wawancara yang sama.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan guna menjawab pertanyaan pada rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Penulis hanya mencari data dan informasi yang bersumber dari sumber data mengenai bagaimana pelaksanaan fungsi *International Labour Organization (ILO)* sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan di Indonesia akibat Covid-19. Menurut model analisis Miles dan Huberman, aktivitas analisis data kualitatif terdiri dari tiga hal utama yaitu:

- 1). Reduksi Data, tahap ini berjalan secara terus menerus dan sejalan dengan pelaksanaan penelitian. Dengan tujuan untuk mengelompokkan, mengarahkan, menajamkan, atau membuang data yang tidak dibutuhkan lalu menstrukturkannya.
- 2). penyajian data, merupakan sekumpulan informasi secara tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, dengan cara mencermati data. Bentuk data yang disajikan bisa berupa sebuah uraian singkat, bagan, table, craft ataupun grafik.
- 3) verifikasi atau penarikan kesimpulan, berdasarkan pada data yang sudah direduksi dan disajikan, peneliti membuat sebuah kesimpulan yang disupport dengan bukti kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah serta pertanyaan yang sudah dijawab oleh peneliti. (DqLab, 2022) Dari proses pengumpulan data, peneliti memutuskan makna dari data, mencatat keteraturan, penjelasan pola-pola dan konfigurasi yang memungkinkan. Jika kesimpulan awal yang disajikan bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak menemukan bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika

kesimpulan didukung dengan bukti data yang kuat dan valid maka kesimpulan yang disajikan merupakan sebuah kesimpulan yang bersifat kredibel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah *International Labour Organization* (ILO)

International Labour Organization (ILO) berdiri pada tahun 1919 sebagai bagian dari perjanjian *versailles* yang mengakhiri Perang Dunia pertama, untuk memberikan keyakinan bahwa perdamaian yang universal dan abadi hanya bisa dicapai jika didasari pada keadilan sosial. Para pendiri ILO sudah berkomitmen untuk memasyarakatkan kondisi kerja yang manusiawi dan memerangi ketidakadilan, penderita kemiskinan. Pada tahun 1944 ketika terjadinya Krisis Internasional kedua, para anggota ILO membangun tujuan tujuannya dengan Deklarasi Philadelphia, yang menyatakan bahwa pekerja bukanlah komoditas dan membuat ketetapan mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) dan hak ekonomi yang dilandasi berdasarkan prinsip yang menyatakan bahwa “kemiskinan akan mengancam kesejahteraan di mana mana”.

Gambar 4. 1 Anggota Komisi Legislasi Perburuhan Internasional

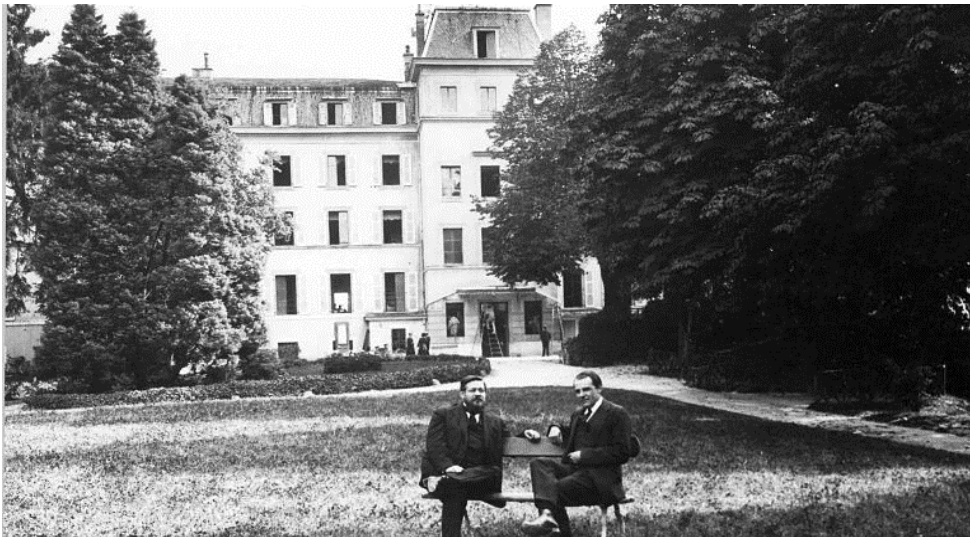


Sumber: (Organization I. L., History Of The ILO, 2019)

Gambar di atas merupakan para anggota komisi legislasi perburuhan internasional pada konferensi perdamaian paris. Samuel Gompers sebagai *American Federation of Labour (AFL)* atau ketua federasi buruh amerika berada di baris pertama, ketiga dari kiri.

Pada tahun 1920 ILO pindah ke Jenewa, dengan Albert Thomas dari Prancis sebagai direktur utamanya. Sembilan konvensi perburuhan internasional dan sepuluh rekomendasi diadopsi dalam waktu kurang dari dua tahun. Standar standar ini mencakup isu-isu utama, termasuk: pengangguran, kerja malam untuk wanita, perlindungan maternitas, jam kerja, usia minumam, kerja malam bagi kaum muda.

Gambar 4. 2 Asisten Direktur ILO Harold Bulter dan Dikertur Albert Thomas



Sumber: (Organization I. L., History Of The ILO, 2019)

Gambar di atas merupakan Asisten Direktur ILO Harold Bulter dan Direktur Albert Thomas yang sedang menikmati suasana istirahat di depan Gedung ILO pertama, La Chatelaine (Hamil). Sekarang bangunan ini menjadi markas besar Komite palang merah internasional.

Komite Ahli didirikan pada tahun 1926 untuk mengawasi penerapan standar ILO. Komite, yang masih ada sampai sekarang, terdiri dari para ahli hukum independen yang bertanggung jawab untuk memeriksa laporan pemerintah dan setiap tahun menyampaikan kepada konferensi laporannya sendiri tentang penerapan konvensi dan rekomendasi ILO.

Gambar 4. 3 Penandatanganan perjanjian PBB



Sumber: (Organization I. L., History Of The ILO, 2019)

Gambar di atas merupakan penandatanganan perjanjian PBB dimana ILO menjadi badan khusus PBB yang pertama. Pada tahun 1946, ILO menjadi Lembaga spesialis pertama dibawah naungan PBB yang baru saja terbentuk. ILO mendirikan Institut Studi Perburuhan Internasional yang berbasis di Jenewa pada tahun 1960 dan Pusat Pelatihan Internasional di Turin. Pada tahun 1969, ILO mendapatkan Hadiah Nobel perdamaian. Meningkatnya jumlah negara yang bergabung dengan ILO Selama beberapa dasawarsa pasca Perang Dunia II telah memberikan banyak perubahan. Organisasi ini menghadirkan program program dalam bentuk bantuan teknis

untuk meningkatkan keahlian serta memberikan bantuan kepada pemerintah, pengusaha dan pekerja seluruh dunia terutama di negara berkembang seperti Cile, Afrika Selatan, Polandia dan Indonesia, bantuan ILO mengenai hak bagi para pekerja berhasil membantu perjuangan mereka dalam mendapatkan demokrasi serta kebebasan. (Organization I. L., History Of The ILO, 2019)

Gambar 4. 4 10-10-1969, ILO menerima hadiah Nobel perdamaian



Sumber: (Organization I. L., History Of The ILO, 2019)

Gambar di atas merupakan Direktur Jendral ILO David A. Morse menerima hadiah Nobel Perdamaian pada tahun 1969 atas nama ILO dari Aase Lionaes, Ketua Komite Nobel Parlemen Norwegia, di Aula Universitas Oslo. Tahun tahun penting ILO lainnya yaitu pada tahun 1998, di mana para delegasi yang menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*) mengadopsi *Deklarasi ILO mengenai prinsip dan hak mendasar di Tempat Kerja*. Prinsip dan hak ini merupakan hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama dan penghapusan pekerja untuk anak, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, kerja paksa. Jaminan atas prinsip dan hak mendasar di tempat kerja, sesuai dengan Deklarasi ini, merupakan hal yang penting karena jaminan ini memungkinkan masyarakat

“untuk menuntut secara bebas dan atas dasar kesetaraan peluang, bagian mereka yang adil atas kekayaan yang ikut mereka hasilkan dan untuk menggali potensi mereka sepenuhnya sebagai manusia”

4.2 Tujuan *International Labour Organization* (ILO)

ILO adalah satu-satunya badan PBB tripartit. ILO adalah titik temu bagi pemerintah, pekerja dan pengusaha negara anggota ILO untuk menetapkan standar ketenagakerjaan, memperbaiki kebijakan dan membuat program yang mempromosikan pekerjaan layak bagi Masyarakat. (Nations, 2013)

Tujuan utama ILO ialah untuk mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong pekerjaan yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog sosial mengenai isu-isu tenagakerja. Tujuan-tujuan ini dijelaskan secara rinci didalam empat tujuan strategi ILO: mempromosikan dan mewujudkan standar-standar serta prinsip-prinsip dan hak mendasar di tempat kerja, menciptakan peluang yang lebih besar bagi Perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, meningkatkan cakupan dan efektivitas perlindungan sosial untuk semua, dan memperkuat tripartisme dan dialog sosial. (Elina Vilup, 2016)

4.3 Fungsi *International Labour Organization* (ILO)

ILO memiliki beberapa fungsi yaitu, Mengadopsi standar perburuhan internasional, Membantu negara-negara anggota dalam menyelesaikan masalah sosial dan tenaga kerja mereka. Mengadvokasi dan bekerjasama untuk perlindungan Hak Asasi Manusia, Bertanggung jawab atas penelitian dan publikasi informasi mengenai masalah sosial dan tenaga kerja, Serikat Pekerja memainkan peran penting dalam mengembangkan kebijakan di ILO. ILO juga

berperan sebagai pengawas: memantau pelaksanaan konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh negara-negara anggota, Pendaftaran pengaduan: ILO mendaftarkan pengaduan terhadap entitas yang melanggar peraturan internasional, Standar Perburuhan Internasional: ILO juga bertanggung jawab untuk menetapkan Standar Perburuhan Internasional. Konvensi perburuhan internasional yang ditetapkan oleh ILO diratifikasi oleh negara-negara anggota

4.4 Deklarasi Prinsip-prinsip dan Hak-hak mendasar di tempat kerja

Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja memberikan fondasi dalam membangun Masyarakat yang setara dan adil serta menjadi titik awal untuk dialog sosial yang efektif, kondisi kerja yang lebih baik, peningkatan produktivitas perusahaan, permintaan konsumen yang meningkat, pekerjaan dan perlindungan sosial yang lebih banyak dan lebih baik dan untuk memformalkan ekonomi informal.

Deklarasi ini diadopsi pada tahun 1998 (Byju's, p. 2020) dan diamanatkan pada tahun 2022, merupakan wujud komitmen pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam menjunjung tinggi nilai dasar kemanusiaan. (Organization I. L., ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, 2022) Lima Deklarasi ILO tentang prinsip dan hak mendasar di tempat kerja:

1. Kebebasan Berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama

Prinsip kebebasan berserikat merupakan inti dari nilai-nilai ILO: deklarasi ILO mengenai prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja 1998. Hak ini juga merupakan hak yang dirancang dalam deklarasi universal Hak Asasi Manusia tahun 1948. Hak untuk berorganisasi dan membentuk organisasi pengusaha dan pekerja

merupakan prasyarat bagi perundingan bersama dan dialog sosial yang sehat. (Organization I. L., International Labour Standards On Freedom Of Association, -)

Hak bagi pengusaha dan pekerja dalam bergabung dan membentuk organisasi pilihan mereka merupakan bagian terpadu dari Masyarakat yang terbuka dan bebas. Hal itu adalah sebuah kebebasan sipil yang sangat mendasar serta berfungsi sebagai landasan dalam membangun pertumbuhan bagi sosial dan ekonomi. Terkait mengenai hak ini merupakan pengakuan yang efektif atas hak untuk melakukan diskusi bersama. Keterwakilan dan suara ialah bagian penting dari mendapatkan pekerjaan yang layak.

Kondisi serta keberadaan para serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang mandiri adalah pondasi dalam membentuk struktur tripartit ILO, keterlibatan mereka dalam melaksanakan program dan kebijakan ILO memperkuat kebebasan berserikat baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dimulai dari pemberian saran kepada pemerintah mengenai undang-undang ketenagakerjaan hingga menyediakan Pendidikan serta pelatihan bagi para serikat pekerja dan pengusaha, ILO secara aktif ikut terlibat dalam upaya mempromosikan kebebasan berserikat.

2. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib

Konvensi kerja paksa yang disahkan pada sesi ke-14 *International Labour Conference* (ILC) pada 28 juni 1930. Konvensi kerja paksa adalah respon dari maraknya kerja paksa yang dialami rakyat pribumi seperti di Eropa, Afrika, Asia dan Amerika. Tujuan dari konvensi ini ialah untuk menekan penggunaan kerja paksa dalam berbagai bentuk. Tujuan ini terdapat dalam pasal 1 “Setiap Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini berjanji untuk menekan penggunaan kerja paksa atau

wajib kerja dalam segala bentuknya dalam jangka waktu yang sesingkat-singkatnya”
(Dunia, 2020)

Kerja paksa sendiri memiliki beberapa jenis seperti, perdagangan manusia, jeratan hutang dan seperti perbudakan modern lainnya. korban yang paling rentan ialah para kaum Perempuan dan anak Perempuan yang dipaksa dalam Lembah prostitusi, kaum pendatang yang terjatuh hutang, dan bengkel kerja yang di mana pekerjaannya sangat membanting tulang dengan bayaran yang sangat rendah atau pekerja kebun yang terus dipaksa untuk bekerja lewat cara illegal dengan upah yang tidak layak bahkan tidak dibayar.

ILO berusaha dalam menangani masalah kerja paksa serta kondisi yang mendorong lahirnya praktik ini dengan membuat program aksi khusus untuk para pekerja paksa. Melakukan Kerjasama dengan para pekerja dan pengusaha, organisasi internasional lain dan Masyarakat madani, ILO berusaha menangani segala aspek dalam kerja paksa. Langkah tersebut mencakup Tindakan pencegahan termasuk dalam proyek perbaikan mata pencaharian di negara asal korban perdagangan manusia dan dukungan bagi mereka yang telah berhasil dibebaskan.

3. Penghapusan efektif Pekerja Anak

Ada lebih dari 200 juta di dunia yang sudah bekerja, Sebagian dari mereka bekerja penuh waktu. Mereka sudah kehilangan hak hak mereka untuk mendapatkan kebebasan, Kesehatan yang baik dan Pendidikan yang memadai. 126 juta dari mereka terekspos bentuk pekerjaan yang berbahaya untuk anak dan fisik serta mental dan moral mereka.

Selama 15 tahun terakhir, dunia menyaksikan bahwa pekerja anak merupakan sebuah masalah sosial, ekonomi dan kemanusiaan yang begitu mendesak. Dewasa ini, jumlah pekerja anak terus berkurang secara global, jika kecenderungan ini terus berlangsung maka bentuk terburuk dari pekerjaan untuk anak bisa dihapuskan dalam waktu dekat. Hal ini merupakan dampak secara langsung dari Gerakan internasional yang efektif dalam menghapus pekerja anak ini.

Gerakan ini tercermin dari banyaknya jumlah negara yang meratifikasi konvensi ILO mengenai bentuk terburuk dari pekerjaan untuk anak. Diadopsi pada tahun 1999, dan konvensi ini sudah diratifikasi 90% negara anggota ILO. Begitu juga dengan konvensi ILO mengenai Usia Minimum yang diadopsi pada tahun 1973.

Dalam konvensi ILO ini menentukan usia minimum yang diperbolehkan untuk bekerja yaitu tidak boleh kurang dari 15 tahun dalam kondisi apapun. Sedangkan negara dengan fasilitas Pendidikan dan perekonomian yang cukup berkembang dan menjalankan syarat untuk melakukan konsultasi kepada organisasi perburuhan internasional dapat menetapkan usia minimum 14 tahun. Untuk pekerjaan yang berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan moral anak perlu diusahakan tidak boleh dibawah 18 tahun, dan untuk aturan nasional apabila sudah konsultasi kepada organisasi perburuhan internasional diperbolehkan usia minimalnya 16 tahun dengan syarat keselamatan, Kesehatan dan moral mereka benar benar di lindungi. (Chrisdanty, 2016)

ILO menjadi penggerak utama dibalik kemajuan ini. Program Internasional guna menghapus pekerja anak (IPEC), yang dihadirkan pada tahun 1992 kini mencakup bermacam macam kegiatan pada 80 negara lebih. Seperti aspek lainnya yaitu pekerjaan yang layak dan penghapusan pekerja anak adalah masalah dalam Pembangunan dan

HAM. Kebijakan dan program ILO memiliki tujuan untuk memastikan bahwa anak-anak mendapatkan Pendidikan dan pelatihan yang layak agar menjadi orang dewasa yang produktif dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.

4. Penghapusan Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan

Ratusan juta manusia mengalami tindak diskriminasi di dunia kerja. Diskriminasi ini tidak hanya melanggar HAM namun juga memberikan dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas. (Organization I. L., Prinsip Dan Hak Mendasar DI Tempat Kerja, 2023) Diskriminasi dapat menghambat peluang sehingga menyia-nyiakan kemampuan seseorang yang dibutuhkan dalam memajukan perekonomian dan menghadirkan ketegangan sosial dan ketidakadilan. Melawan diskriminasi adalah hal penting dalam mempromosikan pekerjaan yang layak, yang keberhasilannya dirasakan di luar tempat kerja.

Masalah yang terkait dengan diskriminasi tercermin di semua lingkup kerja ILO. Dengan mempromosikan kebebasan berserikat misalnya, ILO berupaya dalam mencegah diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat pekerja. Program untuk melawan kerja paksa dan pekerja anak meliputi Upaya dalam membantu Perempuan dan anak Perempuan yang masuk kedalam Lembah prostitusi maupun kekerasan terhadap pekerja rumah tangga. Non-diskriminasi merupakan prinsip utama dalam kaidah ILO mengenai HIV/AIDS dan dunia kerja. Panduan panduan ILO mengenai UU Ketenagakerjaan meliputi pengaturan persoalan diskriminasi.

Selain itu, kesetaraan gender juga termasuk kedalam kegiatan ILO. Hal ini memperlihatkan bahwa bermacam-macam dan menerusnya masalah yang dihadapi Perempuan di dalam dunia kerja. Para Perempuan masih mendapatkan upah yang lebih

kecil dibandingkan dengan upah bagi kaum laki-laki, sehingga Perempuan mendominasi pada jenis pekerjaan dengan upah yang sangat rendah dan kurang dilindungi serta tidak menjadi mayoritas pekerja dalam sektor kerja informal yang bersifat menetap dan tanpa upah. Dengan itu, ILO berusaha menciptakan peluang kerja untuk Perempuan yang lebih luas, memperbaiki kondisi kerja dan menghapus diskriminasi terhadap gender. ILO mendukung kewirausahaan Perempuan lewat penyediaan bantuan, pelatihan, pengembangan usaha, keuangan mikro serta dokumentasi praktik yang baik. ILO juga memberikan bantuan terhadap organisasi organisasi buruh dalam memperluas dan mempertahankan hak Perempuan di tempat kerja serta mempromosikan hak mereka dalam dunia kerja maupun sebagai Masyarakat umum. (Organization, Sekilas Tentang ILO, 2007)

5. Lingkungan kerja yang aman dan sehat/K3

Pada 11 juni 2022 lalu, Konferensi Buruh Internasional mengeluarkan sebuah resolusi penting yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang disetujui sebagai prinsip dan hak mendasar. Pada konferensi 2022 lembaga ini menyetujui penambahan kategori baru dalam prinsip dan hak mendasar sejak 1998 yang diadopsi dalam *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Dengan penambahan K3 sebagai prinsip dan hak mendasar, maka semua negara anggota ILO diwajibkan untuk mengadopsi prinsip dan hak ini sebagai negara yang bermartabat. (Network, 2022) Indonesia sebagai negara anggota ILO tentu saja mendukung masuknya K3 ini ke dalam prinsip dan hak dasar di tempat kerja. (RI, 2022)

Gambar 4. 5 Dukungan pemerintah Indonesia K3 dimasukkan dalam Prinsip dan Hak Dasar ILO



Sumber: (RI, 2022)

K3 merupakan Upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, sehingga bisa mengurangi probabilitas kecelakaan kerja/penyakit akibat kelalaian yang bisa berakibat pada demotivasi dan defisinesi produktivitas kerja. (Setyarso, 2020)

4.4 Sejarah ILO di Indonesia

Pada 11 juni 1950 Indonesia menjadi salah satu anggota ILO, Indonesia menjadi anggota ke-16 dan melakukan Kerjasama pada 12 juni 1950 dengan menggunakan struktur tripartit, ILO bekerjasama erat dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Organisasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Konfederasi Serikat Buruh Indonesia (KSPI), Konfederasi Umat Islam Indonesia Serikat Pekerja (K-SARBUMUSI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN). (Organization I. L., About

The ILO In Indonesia, 2019) Hingga saat ini ILO melalui ILC telah mengadopsi 206 rekomendasi dan 109 konvensi, dan pemerintah Indonesia telah melakukan ratifikasi 20 konvensi ILO. Kerjasama Indonesia dengan ILO dilakukan melalui tiga aktivitas, yaitu berkenaan dengan penerapan standar ketenagakerjaan internasional, kehadiran dalam pertemuan atau forum ILO serta Kerjasama teknis melalui program/projek ILO. Indonesia menjadi anggota deputy Governing Body ILO periode 2011-2014, 2014-2017, dan 2017-2021. Sebagai anggota reguler Governing Body ILO 2021-2024, Indonesia memiliki hak suara dalam pemilihan Direktur Jenderal ILO periode 2022-2027. (Indonesia K. L., 2022)

Kantor ILO di Indonesia yang didirikan pada tahun 1970 bertanggung jawab atas program dan kegiatan ILO di Indonesia dan Timor Leste. Kantor ILO Indonesia-Timor Leste juga menjadi penghubung ASEAN, yang berupaya memperluas Kerjasama antara kedua organisasi. (Organization I. L., The ILO In Indonesia, 2019)

4.5 Program & Projek ILO di Indonesia

1. Decent Work Country Programmes (DWCPs)

Decent Work Country Programmes (DWCPs) telah ditetapkan sebagai sarana utama penyampaian dukungan ILO ke berbagai negara. DWCP memiliki dua tujuan dasar. Mereka mempromosikan pekerjaan layak sebagai komponen kunci strategi pembangunan nasional. Pada saat yang sama mereka mengatur pengetahuan, instrumen, advokasi dan kerja sama ILO untuk melayani konstituen tripartit dalam kerangka kerja berbasis hasil untuk memajukan Agenda Pekerjaan yang Layak dalam bidang keunggulan komparatif Organisasi. Tripartisme dan dialog sosial merupakan hal penting dalam perencanaan dan implementasi program bantuan ILO yang koheren dan terintegrasi kepada konstituen di

negara-negara anggota. (Organization I. L., Decent Work Country Programmes (DWCPs), 2020)

Program Pekerjaan yang Layak atau DCWP ketiga di Indonesia yang meliputi periode 2020-2025. Pada tahun 2019 kantor ILO Indonesia-Timor Leste sudah menyelaraskan DCWP dengan *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework* (UNSDCF) 2021-2025 dan telah ditandatangani oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2020.

DCWPs berkontribusi dalam prioritas nasional dan Pembangunan global dalam mencapai UNSDCF 2021-2025 khususnya hasil, 1. Masyarakat Indonesia yang berada di daerah tertinggal akan diberdayakan, 2. Institusi dan orang berkontribusi lebih efektif untuk lebih maju. (ILO, 2020)

2. Better Work Indonesia (BWI)

Program ini didirikan pada tahun 2011 merupakan upaya dalam meningkatkan kondisi kerja dan daya saing di sektor garmen ekspor dan sudah berkembang dengan melibatkan lebih dari 200 pabrik yang ikut berpartisipasi, menjangkau hampir empat ratus ribu pekerja, dimana 80% diantaranya ialah Perempuan. (BetterWork, 2021)

Better Work Indonesia merupakan kemitraan antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan *International Finance Corporation* (IFC). Program ini bertujuan meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dan meningkatkan daya saing dalam rantai pasokan global. Better Work berfokus pada solusi yang terukur dan berkelanjutan, melalui penguatan kerjasama antara pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja serta pembeli internasional. Perlindungan hak-hak pekerja membantu pembagian manfaat perdagangan untuk mempromosikan pembangunan manusia, sosial dan ekonomi. Kepatuhan

terhadap standar ketenagakerjaan dapat membantu perusahaan menjadi lebih berdaya saing, dengan meningkatkan akses atas pasar dan pembeli baru.

Better Work Indonesia memadukan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan secara mandiri dengan layanan konsultasi dan pelatihan guna mendukung perbaikan praktis melalui kerjasama di tempat kerja. Menggunakan sistem manajemen informasi online yang dirancang khusus, pabrik dapat berbagi penilaian dan informasi perbaikan dengan para pembeli mereka. Ini pada gilirannya memungkinkan pembeli untuk mengurangi audit mereka sendiri dan terfokus pada upaya memperbaiki masalah dan solusi berkelanjutan. Salah satu fitur program Better Work yang berbeda adalah penekanan pada pemecahan masalah kepatuhan di tingkat pabrik dan sektoral melalui dialog antara pekerja dan manajemen, serta antara pemangku kepentingan di sektor ini. Selain pelayanan inti dan dialog sosial, Better Work Indonesia juga memainkan peran katalistik dalam tata kelola pasar tenaga kerja melalui peningkatan dan berbagi pengetahuan yang didapatkan program kerjanya guna mempengaruhi kebijakan dan praktik nasional. (Organization I. L., Better Work Indonesia, 2021)

Pada saat pandemi di Indonesia, BWI Menyusun panduan tentang pencegahan penularan dan penanganan covid-19 sesuai dari arahan Koementarian Tenaga Kerja dan kementerian lainnya yang berhubungan, *World Health Organization* (WHO) serta Lembaga lainnya. panduan ini memiliki tujuan untuk mendukung pabrik-pabrik BWI dalam konteks K3 untuk mengurangi resiko terhadap penyebaran wabah serta memastikan kelangsungan usaha dengan memastikan standar-standar K3. Panduan ini juga dijadikan sebagai referensi dalam pencegahan dan penanganan pandemi covid-19 di dunia kerja. (Indonesia, 2020)

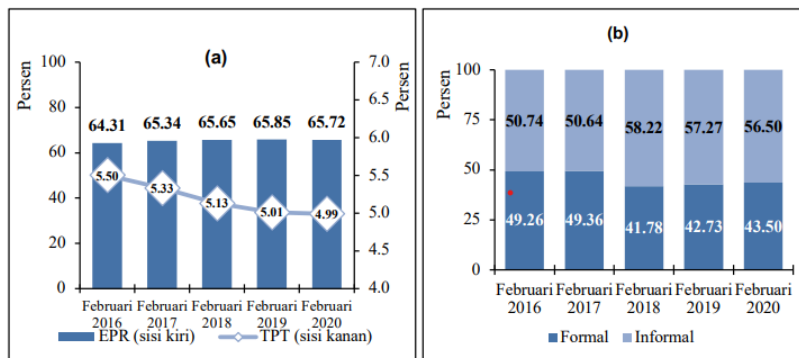
4.6 Pandemi Covid-19

Akhir tahun 2019 dunia mengalami masalah besar akibat dari munculnya virus covid-19 dari kota wuhan. Banyaknya kasus kematian dan penularan virus ini menjadi pusat perhatian negara termasuk Indonesia. Pada Maret 2020, covid-19 masuk di Indonesia dan ditetapkan menjadi pandemi global. (Asriansyah, 2022) Dengan itu pemerintah Indonesia membuat kebijakan Lockdown, PSBB dan PPKM untuk mencegah penyebaran covid-19 di Indonesia, yang berakibat pada sosial dan ekonomi Indonesia menjadi terbatas. Penurunan pertumbuhan ekonomi karena pandemi juga berdampak buruk bagi pasar tenaga kerja. Turunnya aktivitas ekonomi membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibatnya, banyak pekerja yang di PHK sehingga menyebabkan peningkatan angka pengangguran.

4.7 Kondisi Ketenagakerjaan Sebelum Terjadinya Pandemi Covid-19

Indonesia merupakan salah satu negara yang masih menghadapi kondisi Ketenagakerjaan dengan masalah pengangguran, rendahnya produktivitas dan banyaknya pekerja sektor informal. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 4,99% dengan pekerja sektor informal sebanyak 56,50%. Dengan demikian tingkat pengangguran mengalami penurunan hingga Februari 2020. (Perekonomian, 2021)

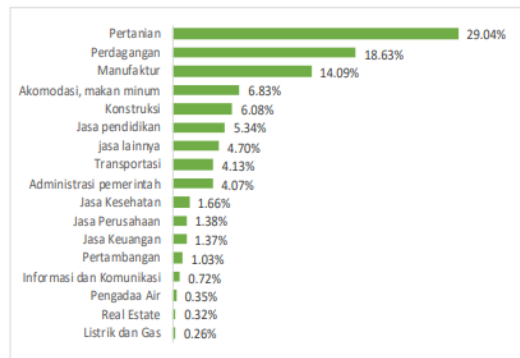
Gambar 4. 6 Employment to Population Ratio (EPR) dan (TPT), Porsi Tenaga Kerja Formal dan Informal Februari 2016-2020



Sumber: (Perekonomian, 2021)

Tenaga kerja Indonesia lebih banyak dalam sektor pertanian sebesar 29,04%, dan sektor perdagangan besar dan eceran sebesar 18,63% serta industri pengolahan sebesar 14,09%. Lapangan kerja yang mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan Februari 2019 yaitu jasa Pendidikan 0,24%, konstruksi besar 0,19% serta jasa Kesehatan 0,13%

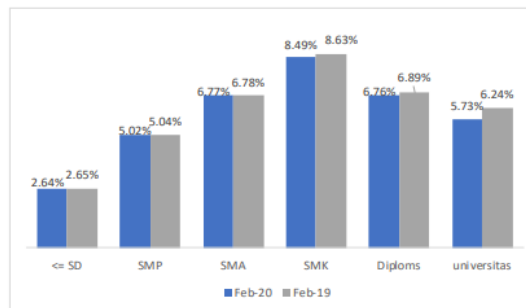
Gambar 4. 7 Persentase Penduduk Bekerja sesuai Lapangan Pekerjaan utama, Februari 2020



Sumber: (Perekonomian, 2021)

Penyerapan tenaga kerja hingga Februari 2020 didominasi oleh penduduk yang bekerja dengan tingkat Pendidikan yang rendah atau Sekolah Dasar kebawah sebanyak 38,89% sedangkan berpendidikan tinggi hanya sebesar 13,02%. Jika dilihat dari TPT berdasarkan Pendidikan, TPT paling tinggi yaitu Masyarakat berpendidikan Menengah Keatas (SMA dan SMK) sebesar 8,63% dan 6,78%. (Perekonomian, 2021)

Gambar 4. 8 (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan



Sumber: (Perekonomian, 2021)

4.8 Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia saat Covid-19

Menurut UU No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kehidupan sendiri juga Masyarakat. (Peraturan, 2023) Penduduk negara terbagi menjadi dua yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Kondisi ketenagakerjaan saat pandemi covid-19 di Indonesia sangat terdampak dan cukup berubah drastis dibandingkan dengan kondisi ketenagakerjaan sebelum adanya pandemi covid.

Lockdown dan gangguan akibat pandemi covid-19 dalam dunia usaha, penutupan sekolah, larangan pergi dan penutupannya tempat tempat lainnya memberikan dampak signifikan terhadap pekerja dan Perusahaan. Banyak para pekerja kehilangan pekerjaan mereka dan pengusaha terpaksa menutup usahanya karena diberhentikannya seluruh kegiatan Masyarakat.

Pekerja informal sangat terdampak selama pandemi karena mereka menghadapi risiko K3 yang lebih tinggi dan perlindungan yang kurang, tidak memiliki cuti sakit dan uang tunjangan. Kemudian, selain pengangguran pandemi juga menyebabkan krisis yang akhirnya berdampak pada kondisi kerja, upah kerja, serta akses perlindungan sosial serta dampak negatif khususnya bagi kelompok yang lebih rentan terhadap dampak pasar kerja yang buruk.

Pandemi jug memberikan dampak ganda bagi pekerja rentan. Pekerja rentan ialah para pekerja dengan kondisi hidup tidak menentu, baik dari sisi pendoatan, jam kerja hingga ketiadaan jaminan masa tua dan Kesehatan. pekerja rentan terdampak akibat wabah covid-19. Hidup mereka bergantung pada pendapatan harian, hingga terjadilah penurunan aktivitas ekonomi yang berpengaruh bagi pendapatan serta kualitas hidup mereka. (Syahrial, 2020)

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyak pengamat yang berpendapat bahwa organisasi internasional mempunyai peran yang cukup besar dalam memberikan pengaruh terhadap peristiwa internasional dengan menyelesaikan permasalahan negara anggota yang dialami dan memberikan fasilitas Kerjasama. Kesuksesan organisasi internasional dalam menyelesaikan masalah yang sedang dialami suatu negara dan kemampuannya dalam mempengaruhi tingkah laku negara secara tidak langsung. Hal tersebut memperlihatkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk bekerjasama. Selain itu, posisi organisasi internasional juga dipadang sebagai sarana untuk menangani masalah yang muncul dalam Kerjasama tersebut. (Fadhilla, 2022)

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai fungsi dari *International Labour Organization* sebagai organisasi internasional dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia. Fungsi tersebut terdiri dari 6 fungsi yaitu fungsi *informational*, fungsi *forum*, fungsi *normative*, fungsi *rule creation*, fungsi *rule supervision*, fungsi *operational*.

5.1 Fungsi *Informational* (Informasi)

Mengacu pada kerangka konsep organisasi internasional didalam bukunya Margaret P. Karns, Karen A. Mingst dan Kendall W. Stiles, organisasi internasional berfungsi sebagai *Informational* yaitu organisasi internasional bertindak memberikan sumber informasi yang factual dalam mengumpulkan, melakukan analisis, hingga melakukan persebaran atau pertukaran data kepada negara-negara anggotanya.

Menurut Harold K. Jacobson (Arief, 2021) fungsi informatif meliputi pengumpulan, penganalisaan, penukaran dan penyebaran berbagai data dan fakta yang terjadi di dunia internasional. Dalam hal ini organisasi internasional menggunakan staf mereka untuk tujuan ini di dunia internasional. ILO mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja serta menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi Negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan. ILO memberikan informasi mengenai penanganan masalah ketenagakerjaan akibat adanya Covid-19 di Indonesia.

Data dan Informasi yang disebarkan oleh ILO ini juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat umum mengenai dunia kerja dan dampak covid-19 terhadap dunia kerja. ILO menyebarkan informasi secara lengkapnya melalui situs website resmi milik *International Labour Organization* (ILO) sendiri dan diunggah pada ranah internet dengan beberapa website yang berbeda pada setiap edisi dengan judul Pemantauan ILO Covid-19 dan Dunia kerja.

a. Pemantauan Covid-19 dan Dunia Kerja

ILO mengambil langkah konkret dalam membantu dan mendukung, pengambilan kebijakan berbasis bukti melalui penciptaan alat pemantauan dan penilaian cepat, dan serikat pekerja dan *Migrants Resilience Collaborative* atau Pusat Sumber Daya Pekerja Migran (MRC) mengedarkan kuesioner untuk menilai dampak COVID-19 terhadap kesehatan dan mata pencarian pekerja migran, seraya memberikan bantuan untuk pemulihan biaya migrasi dan upah yang belum dibayar dan apabila membutuhkan alat kesehatan untuk migran yang kembali pulang.

Gambar 5. 1 Edisi pemantauan ILO: Covid-19 dan dunia kerja



Pemantauan ILO edisi ke-2: COVID-19 dan dunia kerja
Estimasi dan analisis terbaru

7 April 2020

Pesan Utama

- Sejak pemantauan ILO yang pertama, pandemi COVID-19 semakin meningkat dalam hal intensitas dan keluasan jangkauan globalnya. Tindakan karantina penuh atau parsial sekarang ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia.
- Dalam situasi saat ini, usaha di berbagai sektor ekonomi menghadapi kerugian besar, yang mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pendapatan dan mengalami PHK. Dampak yang terjadi pada kegiatan-kegiatan yang menghasilkan pendapatan, begitu berat menimpa pekerja yang tidak terlindungi dan kelompok yang paling rentan di sektor perekonomian informal.
- Kontraksi pekerjaan telah dimulai dalam skala besar (seringkali lebih cepat) di banyak negara. Dengan belum adanya data lain, perubahan dalam jam kerja, yang mencerminkan PHK dan pengurangan sementara lainnya dalam waktu kerja, dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang kenyataan mengikis dari situasi pasar tenaga kerja saat ini.
- Dengan menggunakan pendekatan ini, hingga 1 April 2020, estimasi global ILO saat ini menunjukkan bahwa jam kerja akan menurun 6,7 persen pada kuartal kedua 2020, yang setara dengan 195 juta pekerja penuh waktu.
- Penghitungan akhir dari hilangnya pekerjaan tahunan pada 2020 akan sangat tergantung pada perkembangan pandemi dan langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi dampaknya. Karena alasan ini, ILO akan terus memantau situasi dan secara teratur memperbarui estimasi jam kerja yang hilang dan perkiraan hilangnya pekerjaan secara ekuivalen.



Pemantauan ILO: COVID-19 dan dunia kerja. Edisi ketiga
Estimasi dan analisis terbaru

29 April 2020

Pesan Utama

Penutupan tempat kerja dan usaha

- Proporsi pekerja yang tinggal di negara-negara dengan penutupan tempat kerja yang direkomendasikan atau wajib telah menurun dari 81 menjadi 68 persen selama dua minggu terakhir, terutama didorong oleh penutupan penutupan tempat kerja di Tiongkok. Namun, di tempat lain situasinya memburuk.
- Saat ini (per 22 April 2020), 81 persen pengusaha dan 66 persen pekerja mandiri tinggal dan bekerja di negara-negara yang terkena dampak penutupan tempat kerja yang direkomendasikan atau wajib, dengan yang berdampak parah pada pendapatan dan pekerjaan.

Hilangnya jam kerja pada kuartal pertama tahun 2020

- Menurut model nowcasting ILO, jam kerja global menurun pada kuartal pertama 2020 dengan estimasi 4,5 persen (setara dengan sekitar 130 juta pekerjaan penuh waktu, dengan asumsi 48 jam kerja seminggu), dibandingkan dengan situasi sebelum krisis (kuartal keempat 2019).
- Jam kerja global pada kuartal kedua diperkirakan 10,5 persen lebih rendah dibandingkan kuartal terakhir sebelum krisis. Ini setara dengan 305 juta pekerjaan penuh waktu, yang menunjukkan kemunduran signifikan dibandingkan perkiraan ILO sebelumnya di angka 195 juta untuk kuartal kedua. Pendorong utamanya adalah perpanjangan dan perluasan tindakan karantina.
- Sementara situasi semakin memburuk untuk semua kelompok regional utama, **perkiraan**



Pemantauan ILO: COVID-19 dan dunia kerja. Edisi keempat
Estimasi dan analisis terbaru

27 Mei 2020

Pesan Utama

Penutupan tempat kerja dan usaha

- Seperti diperhatikan angka-angka yang direvisi yang memberikan perhatian tambahan tentang ruang lingkup kebijakan penutupan tempat kerja dari negara-negara, 94 persen pekerja dunia tinggal di negara-negara dengan berbagai tindakan penutupan tempat kerja. Kondisi semakin banyak negara mulai melonggarkan tindakan-tindakan ini dan secara bertahap memungkinkan pekerja untuk kembali ke tempat kerja mereka, pada 17 Mei 2020, 20 persen pekerja dunia tinggal di negara-negara dengan penutupan tempat kerja yang diwajibkan untuk semua kategori pekerja untuk kebutuhan mendasar. Sebanyak 69 persen lainnya tinggal di negara-negara dengan penutupan tempat kerja yang diwajibkan bagi sejumlah sektor atau kategori pekerja dan 5 persen lainnya tinggal di negara-negara dengan penutupan tempat kerja yang direkomendasikan.

Hilangnya jam kerja di paruh pertama tahun 2020-te-rus mencerminkan dampak yang parah pada lapangan kerja

- Prospek untuk kuartal kedua 2020 tetap mengerikan, dengan estimasi terbaru ILO mengungkap kapakan penurunan jam kerja sekitar 10,7 persen dibandingkan dengan kuartal terakhir 2019, yang setara dengan 305 juta pekerjaan penuh waktu (dengan asumsi 48 jam kerja seminggu) dan menggunakan data awal yang diperbarui. Dari perspektif regional, Amerika (13,1 persen) dan Eropa dan Asia Tengah (12,9 persen) menyajikan kehilangan terbesar dalam jam kerja.



Pemantauan ILO: COVID-19 dan dunia kerja. Edisi kelima
Estimasi dan analisis terbaru

30 Juni 2020

Pesan Utama

Menegok ke belakang: Gangguan pasar kerja pada paruh pertama tahun 2020

Penutupan tempat kerja

- Mayoritas pekerja dunia, yakni 83 persen, masih tinggal di negara-negara dengan tindakan penutupan tempat kerja. Persentase secara global terkait hal ini relatif tidak berubah sejak pertengahan Maret, namun ada pergeseran yang nyata ke arah langkah-langkah yang lebih lunak. Saat ini, Kawasan Amerika sedang mengalami tingkat pembatasan tertinggi pada pekerja dan tempat kerja.

Kehilangan jam kerja: Jauh lebih besar dari perkiraan sebelumnya

- Perkiraan ILO terbaru menunjukkan bahwa kehilangan jam kerja memburuk selama paruh pertama tahun 2020, yang memperlebar situasi yang semakin buruk dalam beberapa minggu terakhir, terutama di negara-negara berkembang. Selama kuartal pertama tahun ini, diperkirakan 5,4 persen jam kerja global (setara dengan 155 juta pekerjaan penuh waktu) telah hilang dibandingkan secara relatif terhadap kuartal keempat tahun 2019. Kehilangan jam kerja untuk kuartal kedua tahun 2020 relatif terhadap kuartal terakhir tahun 2019 diperkirakan mencapai 14,0 persen di seluruh dunia (setara dengan 400 juta pekerjaan penuh waktu), dengan pengurangan terbesar (18,3 persen) terjadi di kawasan Amerika.
- Faktor-faktor yang mendorong penurunan jam kerja sangat bervariasi di negara-negara di seluruh negara yang menyediakan data yang relevan. Di beberapa negara, jam kerja

► **Pemantauan ILO:
COVID-19 dan dunia kerja. Edisi ke-enam**
Estimasi dan analisis terbaru

23 September 2020

Pesan Utama

Perkembangan Pasar Kerja Terkini

Penutupan tempat kerja dan usaha

► Proporsi pekerja yang tinggal di negara di mana penutupan tempat kerja dalam bentuk apapun masih tetap tinggi di angka 34 persen. Proporsi pekerja di negara-negara yang menunjukkan penutupan semua tempat kerja kecuali tempat-tempat kerja esensial di seluruh sektor perekonomian atau di daerah-daerah yang menjadi sasaran masih sangat signifikan, kondisi tersebut perbedaan yang cukup besar di antar daerah. Di kalangan negara-negara berpendapatan menengah ke atas, sekitar 70 persen pekerja tetap tinggal di negara-negara dengan kebijakan karantina yang ketat (baik di tingkat nasional atau di daerah geografis tertentu), sementara di negara berpendapatan rendah, tindakan-tindakan pembatasan yang sangat ketat di awal secara perlahan mulai dikurangkan, meskipun jumlah kasus COVID-19 terus mengalami peningkatan.

Hilangnya Jam kerja: Lagi-lagi lebih tinggi dari yang diperkirakan sebelumnya

► Penutupan tempat kerja terus menganggu pasar kerja di seluruh dunia, menyebabkan hilangnya jam kerja yang lebih tinggi dari perkiraan sebelumnya. Diperkirakan hilangnya jam kerja pada kuartal kedua tahun 2020 (dibandingkan dengan kuartal keempat 2019) sebesar 17,3 persen, atau setara dengan 495 juta pekerjaan penuh waktu, terdapat peningkatan dari perkiraan sebelumnya sebesar 14,0 persen (400 juta pekerjaan penuh waktu) yang dilaporkan pada edisi kelima Pemantauan ILO. Negara-negara berpendapatan menengah mengalami pukulan terbesar, dengan penurunan jam kerja diperkirakan sebesar 23,3 persen (240 pekerjaan penuh waktu) pada kuartal kedua tahun ini.

► Hilangnya jam kerja juga diperkirakan semakin tinggi pada kuartal ketiga tahun 2020, sebesar 12,1 persen atau 345 juta pekerjaan penuh waktu. Terlebih lagi, proyeksi kuartal keempat menyiratkan perkiraan yang semakin suram

dibandingkan perkiraan sebelumnya. Pada skenario berdasarkan data dasar, hilangnya jam kerja pada kuartal terakhir 2020 diperkirakan sebesar 8,6 persen atau 245 juta pekerjaan penuh waktu.

► Data terkini mengkonfirmasi bahwa hilangnya jam kerja terlihat dalam pengangguran dan ketidakaktifan yang lebih tinggi, di mana ketidakaktifan meningkat lebih besar dari pengangguran. Semakin meninggiya ketidakaktifan merupakan karakteristik penting dari krisis pekerjaan saat ini yang membutuhkan perhatian kebijakan yang kuat. Penurunan jumlah pekerjaan secara umum lebih besar bagi perempuan dibandingkan laki-laki.

Hilangnya pendapatan pekerja

► Hilangnya jam kerja yang tinggi diterjemahkan menjadi hilangnya pendapatan pekerja yang sangat penting. Perkiraan hilangnya pendapatan pekerja (sebelum mempertimbangkan tindakan bantuan pendapatan) menunjukkan adanya penurunan di tingkat global sebesar 10,7 persen pada tiga kuartal pertama tahun 2020 (dibandingkan dengan periode yang sama di tahun 2019), yang mencapai US\$ 3,5 triliun, atau 5,5 persen dari produk domestik bruto (PDB) untuk tiga kuartal pertama tahun 2019. Hilangnya pendapatan pekerja tertinggi terjadi di negara-negara berpendapatan menengah, mencapai 15,1 persen pada negara-negara berpendapatan rendah-menengah dan 11,4 persen di negara-negara berpendapatan menengah-tinggi.

Dampak dan kesenjangan kebijakan

Keefektifan stimulus fiskal dalam meredakan guncaman pasar kerja

► Banyak negara yang menjalankan paket kebijakan fiskal skala besar dalam menanggapi krisis, terutama untuk membantu pendapatan dan basis. Perkiraan menunjukkan bahwa peningkatan stimulus fiskal rata-rata sebesar 1 persen dari PDB dapat mengurangi hilangnya jam kerja hingga 0,8 poin persentase pada kuartal kedua tahun 2020.

► **Pemantauan ILO:
COVID-19 dan dunia kerja. Edisi Ke-Tujuh**
Estimasi dan analisis terbaru

25 Januari 2020

Pesan Utama

Perkembangan pasar tenaga kerja terkini

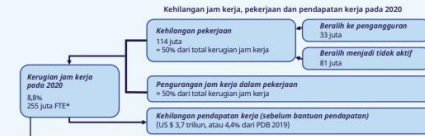
Penutupan tempat kerja

► Kontribusi pekerja yang tinggal di negara-negara dengan pembatasan terkait COVID-19 tetap tinggi, dengan 93 persen pekerja dunia tinggal di negara-negara dengan beberapa bentuk tindakan penutupan tempat kerja pada awal Januari 2021. Di negara masing-masing, tindakan-tindakan yang lebih ditargetkan secara geografis dan khusus sektor secara bertahap menjadi norma selama pandemi, dan ini masih memengaruhi 77 persen pekerja pada awal tahun (mendekati puncak 85 persen yang dicapai pada akhir Juli 2020).

Kerugian jam kerja pada 2020

► Perkiraan tahunan baru mengkonfirmasi bahwa pasar tenaga kerja di seluruh dunia terganggu pada 2020 dalam skala yang belum pernah terjadi sebelumnya.

► Gambar 1. Estimasi jam kerja, pekerjaan dan pendapatan kerja yang hilang pada 2020, dan proyeksi untuk tahun 2021



► **Pemantauan ILO:
COVID-19 dan dunia kerja. Edisi Sembilan**
Estimasi dan analisis terbaru

23 Mei 2022

Pesan Utama

Perkembangan pasar kerja terbaru

Penutupan tempat kerja yang ketat dan dalam seluruh perekonomian telah dihapus di sebagian besar negara

Sementara beberapa krisis global baru sedang berlangsung, tindakan pembatasan yang berkaitan dengan COVID-19 mulai dicabut di seluruh dunia. Penutupan tempat kerja dalam bentuknya yang paling ketat (penutupan wajib dalam perekonomian untuk semua kecuali tempat kerja yang esensial) sebagian besar telah dihapus. Hanya Asia Timur yang baru-baru ini mengalami peningkatan jumlah pekerja yang terdampak oleh tindakan ketat.

Tren positif dalam jam kerja terhenti dan berisiko berbalik arah

Jumlah jam kerja di dunia telah memburuk pada kuartal pertama tahun 2022 dan tetap di angka 3,8 persen di bawah tingkat kuartal ke empat tahun 2019 (tolok ukur sebelum krisis), setara dengan defisit 112 juta pekerjaan penuh waktu, menunjukkan kemunduran yang signifikan dalam proses pemulihan. Langkah-langkah pembatasan baru-baru ini di Cina menyumbang sebagian besar penurunan global. Estimasi untuk kuartal pertama tahun 2022 ini menunjukkan penurunan yang nyata dibandingkan dengan proyeksi ILO sebelumnya pada Januari 2022

pengetatan kebijakan moneter kemungkinan akan berdampak lebih luas pada pasar kerja di seluruh dunia dalam beberapa bulan mendatang. Ada risiko yang berkembang tetapi tidak pasti dari penurunan lebih lanjut dalam jam kerja selama kurun 2022.

Kesenjangan gender dalam jam kerja tetap besar, meskipun ada perkembangan positif di negara-negara berpendapatan tinggi

Pemulihan ini tidak menutup kesenjangan gender dalam jam kerja, yang sebelumnya sudah cukup besar, dan justru menjadi semakin lebar, selama krisis. Sementara beberapa kemajuan telah dibuat dalam mengurangi kesenjangan di negara-negara berpendapatan tinggi, perempuan secara global sekarang menghabiskan 18,9 jam setiap minggu dalam pekerjaan, atau 57 persen dari jam rata-rata bekerja laki-laki (33,4 jam).

Ketimpangan besar dalam pekerjaan dan pendapatan tenaga kerja tetap ada

Pada akhir tahun 2021, lapangan kerja telah kembali ke tingkat sebelum krisis atau bahkan melampauinya di sebagian besar negara berpendapatan tinggi, sementara defisit tetap ada di sebagian besar negara berpendapatan menengah. Secara keseluruhan, pendapatan tenaga kerja global melampaui tingkat sebelum krisis sebesar 0,2 persen pada tahun 2021

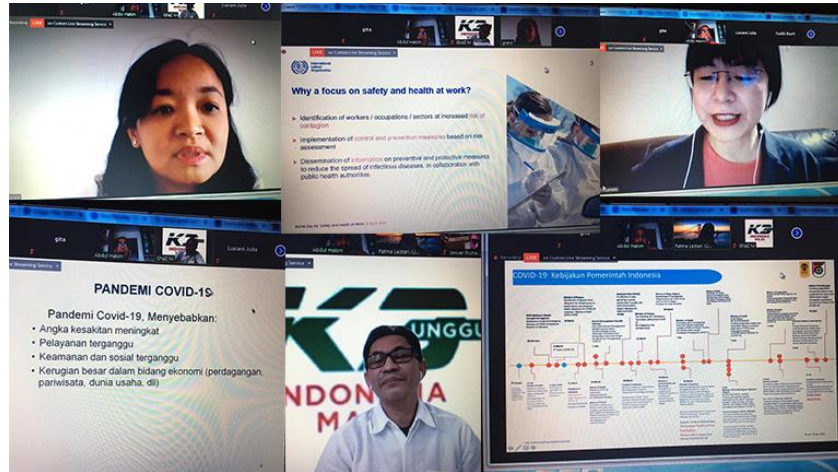
Sumber: (Organization I. L., Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja, 2020)

Pemantauan mengenai Covid-19 ini terdiri dari beberapa edisi seperti pada gambar di atas. Setiap edisi memiliki estimasi dan analisis terbaru mengenai dunia kerja akibat dari adanya Covid-19 ini. Informasi yang di dapatkan disini yaitu mengenai informasi data-data angka pengangguran, kemudian informasi industri mana yang terkena dampak paling parah oleh Covid-19 dan juga informasi mengenai kebijakan-kebijakan yang dapat diambil untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan akibat adanya Covid-19 ini. ILO menyerukan tanggapan kebijakan yang mendesak dan berskala besar demi mencegah kerusakan jangka Panjang bagi kaum muda dalam hal Pendidikan/pelatihan dan prospek pasar tenaga kerja. pemerintah perlu memberikan solusi komprehensif untuk tantangan di atas, dengan menggabungkan elemen-elemen dari keempat pilar kerangka kebijakan ILO dalam merespon krisis covid-19.

b. Seminar Daring dengan judul “Menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja”

Sebagai tanggapan terhadap kekhawatiran yang semakin sejalan dengan terus berkembangnya infeksi COVID-19 di beberapa bagian dunia, termasuk Indonesia, ILO bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Dewan K3 Nasional (DK3N) menyoroti tindakan yang dapat diambil demi mengurangi dampak dan menghentikan Wabah Covid-19 ini.

Gambar 5. 2 Seminar daring mengenai COVID-19 dan K3



Sumber: (ILO, Indonesia Mengambil Tindakan Untuk Menghentikan Pandemi Melalui K3, 2020)

Pada tanggal 28 April 2020 sekitar 1.300 orang mengikuti seminar daring yang berjudul “Menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja”, yang mewakili pejabat pemerintah, pengawas ketenagakerjaan, pekerja, pengusaha, akademisi, praktisi K3 dan mahasiswa. Seminar ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran mengenai tanggapan dan tindakan yang diambil pada tingkat global dan nasional terhadap pandemi covid-19.

Seminar ini dihadiri oleh Direktur ILO untuk Indonesia yaitu Michiko Miyamoto. Seminar daring ini juga menghadirkan Dr. Ghazmahadi sebagai Direktur Pengawasan K3 Kementerian Ketenagakerjaan, Fatma Lestari sebagai pakar K3 dan dosen dari Universitas Indonesia serta Grace M. Halim, pejabat teknis dari Lab/Admin K3 ILO. Mereka berbagi pentingnya K3 sebagai tindakan protektif dan preventif untuk mengurangi dampak pandemi COVID-19. Pada kesempatan ini mereka menekankan pentingnya standar ketenagakerjaan internasional, khususnya konvensi ILO terkait dengan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Konvensi K3 ILO No. 155 adalah konvensi yang memainkan peranan vital dalam memelihara dan mempromosikan kondisi kerja yang layak melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif; sistem tersebut merupakan cara yang penting untuk memastikan kesinambungan dalam jangka panjang dan kemampuan pembangunan ekonomi dan sosial dan perbaikan yang terus menerus dalam perwujudan pekerjaan yang layak. Mereka juga merekomendasikan untuk menyediakan perangkat penting bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam menetapkan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan yang baik guna mengurangi dampak COVID-19 di dunia kerja. (ILO, Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan dan di Tempat Kerja, 2020)

Kementerian Ketenagakerjaan telah membentuk layanan daring bernama Posko K3 Corona, yang bertujuan memberikan informasi, layanan konsultasi dan pengaduan bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat luas tentang COVID-19. Posko tersebut rata-rata memperoleh pertanyaan sekitar 100-150 pertanyaan setiap harinya, mulai dari informasi dasar tentang penularan, tindakan pencegahan hingga keselamatan di tempat kerja serta hak-hak di tempat kerja. (ILO, Indonesia Mengambil Tindakan Untuk Menghentikan Pandemi Melalui K3, 2020).

c. Webinar ILO pada Tahun 2020

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Kesehatan dan ILO menyelenggarakan dialog public nasional dengan tujuan mencari cara untuk membangun respon tempat kerja yang terintegrasi terhadap *Human Immunodeficiency Virus* (HIV) dan COVID-19 di Indonesia. Dialog tersebut berisi cara untuk meningkatkan kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja selama pandemi COVID-19, dan membahas cara serta praktik yang baik dalam mengadopsi pendekatan terpadu terhadap HIV dan COVID-19 di tempat kerja di Indonesia.

Gambar 5. 3 Webinar ILO 2020



Sumber: (Organization I. L., Building An Integrated Workplace Response To HIV And Covid-19 In Indonesia, 2020)

Dialog tersebut diselenggarakan menggunakan zoom dan siaran televisi di media sosial/saluran Youtube ILO dan Dewan K3 Nasional. Lebih dari 2500 peserta – staf K3, dokter, staf departemen sumber daya manusia dari perusahaan, pengawas ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, serikat pekerja, staf program *Human Immunodeficiency Syndrome* (AIDS) nasional dan provinsi, pengidap HIV dan para ahli berpartisipasi dalam setiap sesi untuk berbagi pandangan mereka. (Organization I. L., Building An Integrated Workplace Response To HIV And Covid-19 In Indonesia, 2020).

Berdasarkan penyebaran informasi yang diberikan oleh ILO tersebut, telah memberikan dampak positif terhadap pemerintah Indonesia. Informasi ini memberikan panduan yang jelas dan terstruktur bagi pemerintah dalam menangani dampak pandemi di dunia kerja. Salah satu dampak yang dapat diamati adalah peningkatan kesadaran pemerintah terkait pentingnya

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan tempat kerja selama pandemi. Pemerintah Indonesia, setelah menerima informasi ini, dapat melakukan tindakan lebih proaktif dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan terkait COVID-19 di tempat kerja. Bahkan terjadi peningkatan regulasi atau peraturan yang lebih spesifik untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi protokol K3 yang telah ditetapkan. Langkah-langkah ini dapat melibatkan penyusunan pedoman dan regulasi tambahan yang mendukung penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja agar persiapan untuk era *new normal* (Liputan6, 2021). Selain itu, penyebaran informasi ini dapat memicu pemerintah untuk lebih fokus pada promosi K3 dan menyelenggarakan kampanye penyuluhan bagi perusahaan dan pekerja.

5.2 Fungsi *Forum* (Forum)

Organisasi internasional sebagai *Forum* artinya organisasi internasional menyediakan forum yang berfungsi sebagai tempat untuk membahas mengenai isu-isu global maupun regional hingga pembuatan keputusan seperti kebijakan dan yang lainnya. ILO sebagai organisasi internasional yang memiliki fungsi *forum* berupaya dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia dengan melakukan diskusi dan pengambilan keputusan. Beberapa forum yang sudah dilaksanakan oleh ILO yaitu sebagai berikut:

1. *ILO Global Summit on COVID-19 and the World of Work - Building a better future of work*

Gambar 5. 4 Forum yang dilaksanakan ILO



Sumber: (ILO, ILO Global Summit on Covid-19 and the World of Work- Building a Better Future of Work, 2020)

Forum Ini merupakan forum pertama yang dilaksanakan oleh ILO yang dilaksanakan pada tahun 2020 tanggal 1-9 Juli 2020. Acara pertemuan ini dilaksanakan secara daring (dalam jaringan) dan dilaksanakan di *United Nation Development Coordination Office* (UNDCO) atau Kantor Koordinasi Pembangunan PBB. Perwakilan dari Indonesia dihadiri oleh Menteri Tenaga Kerja Indonesia yaitu H.E. Ida Fauziyah. Topik yang dibahas pada forum ini yaitu Pertama, Respons terhadap COVID-19 untuk mendukung lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. Kedua, COVID-19 guncangan pertama: Mengatasi informalitas dan kesenjangan dalam perlindungan sosial. Ketiga, COVID-19: Sorotan pada sektor kegiatan ekonomi yang paling terkena dampak dan populasi rentan. Kesimpulan dari pertemuan forum ini yaitu akan mempertemukan pemerintah, pekerja dan pengusaha perwakilan untuk memberikan komentar penutup dan kebijakan berwawasan ke depan skenario

berdasarkan Deklarasi Seratus Tahun dan memandu tindakan ILO di masa depan di seluruh wilayah. (ILO, ILO Global Summit on Covid-19 and the World of Work- Building a Better Future of Work, 2020)

2. *ILO Global Forum for a Human-centred Recovery from the covid-19*

Gambar 5. 5 Forum yang dilaksanakan oleh ILO



Sumber: (ILO, Global Forum For a Human-Centred Recovery, 2022)

Forum ini dilaksanakan pada tanggal 22 sampai 24 Februari tahun 2022. Acara pertemuan ini dilaksanakan secara *daring* dan dilaksanakan di kantor PBB Jenewa, *The United Nations Office at Geneva, Switzerland*. Forum ini juga turut menghadirkan perwakilan dari Indonesia yaitu Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia. Beliau turut menyampaikan suara pada pembukaan forum *human centred recovery from the covid 19* yang dilaksanakan pada pembukaan hari pertama yaitu tanggal 22 Februari 2022. Presiden mengungkapkan, berdasarkan proyeksi ILO, tingkat pengangguran global dapat mencapai 207 juta orang pada tahun 2022 atau 21 juta orang lebih banyak dari tahun 2019. Sementara itu, laju pemulihan kesehatan dan ekonomi sangat beragam antarnegara dan kawasan akibat perbedaan tingkat vaksinasi dan stimulus fiskal.

Lebih lanjut, Kepala Negara memaparkan empat upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung pemulihan dunia kerja yang berorientasi pada manusia: Pertama, menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi para pekerja. Presiden menyampaikan, upaya vaksinasi COVID-19 bagi tenaga kerja dan keluarga harus terus digencarkan, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. Kedua, memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena dampak pandemi. Presiden menyebutkan, sebanyak 4,14 miliar orang atau 53,1 persen penduduk dunia tidak memiliki perlindungan sosial. Ketiga, bekerja sama untuk menciptakan lapangan kerja baru. Kepala Negara menyampaikan, keberpihakan dan inovasi diperlukan agar tercipta lapangan kerja yang lebih banyak.

Terakhir, memperkuat daya saing pekerja dalam menghadapi tantangan dunia pada masa mendatang. Presiden menilai, program *reskilling* dan *upskilling* harus terus dilakukan, baik oleh pemerintah maupun oleh swasta. Begitu pula dengan pendidikan literasi digital, harus menjadi prioritas agar para pekerja bisa bertahan di tengah gelombang transformasi digital. Menutup pernyataannya, Presiden pun menyampaikan ajakan untuk bersama-sama mewujudkan dunia kerja yang lebih inklusif, tangguh, berkelanjutan. (RI P. , 2022)

Pada forum virtual hari pertama bertema memajukan pemulihan yang berpusat pada manusia melalui penguatan kerja sama multilateral dan tripartit, forum Global untuk Pemulihan yang Berpusat pada Manusia akan mempertemukan para kepala negara dan pemerintahan, para pemimpin organisasi internasional dan bank pembangunan multilateral, serta para pemimpin pengusaha dan pekerja dari seluruh dunia untuk mengusulkan tindakan nyata dan memperkuat respons masyarakat internasional terhadap krisis global COVID-19. (Tv, 2022)

Pada forum virtual hari kedua yang bertema Perlindungan Sosial Universal, membicarakan tentang bagaimana penguatan upaya kerja sama dan pengaturan kelembagaan dapat membantu negara-negara mengatasi kesenjangan signifikan dalam kelengkapan, kecukupan, dan keberlanjutan perlindungan sosial yang memperburuk dampak buruk krisis COVID-19 terhadap manusia. (Tv U. W., 2022)

Forum ini juga dihadiri oleh perwakilan dari Indonesia yaitu Bapak Bambang Susantono selaku Wakil Presiden Bidang Manajemen Pengetahuan dan Pembangunan Berkelanjutan Bank Pembangunan Asia. Kesimpulan dari forum ini adalah termasuk dari Kepala Negara atau Pemerintahan, akan dilakukan pembicaraan tripartit tingkat tinggi yang fokus pada tindakan yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan momentum kerja sama multilateral tujuan bersama untuk pemulihan yang berpusat pada manusia akibat pandemi covid 19. (ILO, Global Forum for a Human-Centred Recovery, 2022)

Forum di atas pula telah memberikan solusi terhadap dampak pandemi COVID-19, seperti yang diinisiasi oleh ILO, dan ini mendapat sambutan positif dari pemerintah Indonesia. Indonesia mengakui pentingnya upaya bersama dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dunia kerja akibat pandemi. Setelah melaksanakan forum ini, pemerintah Indonesia terlihat mengambil tindakan konkret. Pertama, pemerintah memperkuat upaya vaksinasi untuk tenaga kerja dan keluarga, termasuk yang bekerja di sektor formal maupun informal, dengan memberikan vaksin secara gratis kepada seluruh penduduk. Kedua, sebagai respons terhadap dampak ekonomi pandemi, pemerintah Indonesia meningkatkan program perlindungan sosial melalui Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Berbagai program seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Kartu Sembako, bansos tunai, dan subsidi listrik menjadi bagian

integral dari upaya ini, dengan alokasi dana yang signifikan, mencapai Rp186,64 triliun. Ketiga, untuk mengatasi tantangan lapangan kerja, pemerintah bekerja sama untuk menciptakan lapangan kerja baru, termasuk memperbaiki iklim investasi, terutama di sektor ekonomi hijau yang berkelanjutan. Keempat, pemerintah meningkatkan daya saing pekerja dengan meluncurkan program Kartu Prakerja, fokus pada *reskilling* dan *upskilling* untuk mendukung pekerja dalam menghadapi transformasi digital (Presiden RI, 2022). Dengan demikian, forum tersebut tidak hanya diterima dengan baik oleh pemerintah Indonesia tetapi juga memberikan dorongan nyata dalam upaya penanganan dan pemulihan dampak pandemi.

5.3 Fungsi *Normative* (Normatif)

Organisasi internasional sebagai *Normative* ialah, organisasi internasional dapat bertindak untuk menciptakan standar tertentu seperti pembentukan norma atau prinsip yang kemudian dapat mempengaruhi negara-negara anggota hingga global. ILO sebagai organisasi internasional yang memiliki fungsi normatif dengan membuat standar kegiatan yang bertujuan untuk menangani masalah ketenagakerjaan.

- **ILO dan mitranya menerbitkan Pedoman COVID-19 untuk lindungi usaha dan pekerja**

Pedoman baru tentang Pencegahan COVID-19 di Tempat Kerja diluncurkan bersama oleh ILO dan para mitranya, yang memberikan tindakan dan langkah pencegahan guna memastikan usaha yang berkelanjutan dan melindungi pekerja secara lebih baik. ILO, Kementerian Ketenagakerjaan dan Ikatan Dokter Kesehatan Indonesia (IDKI) menyusun dan meluncurkan pedoman terbaru untuk mengatasi dampak pandemi COVID-19 pada dunia kerja di Indonesia yang berjudul: “Pedoman Pencegahan dan

Penanggulangan COVID-19 di Tempat Kerja”. Pedoman bersama ini menyoroti tindakan dan perangkat utama dalam mencegah dan menanggulangi pandemi agar tidak hanya memastikan usaha yang berkelanjutan, namun juga melindungi pekerja dengan lebih baik. Pedoman tersebut bisa dilihat pada dokumen resmi dari website ILO Indonesia.

Gambar 5. 6 Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19



Sumber: (Organization I. L., ILO Dan Mitranya Menerbitkan Pedoman Covid-19 Untuk Melindungi Usaha Dan Pekerja, 2021)

Pedoman di atas meliputi kerangka hukum nasional untuk pencegahan dan penanggulangan COVID-19, langkah rencana keberlanjutan usaha, program pencegahan dan penanggulangan COVID-19 di tempat kerja dengan fokus pada pendekatan preventif, kuratif dan rehabilitatif serta pengawasan dan evaluasi. ILO terus mendukung Kementerian Ketenagakerjaan melalui aksi tripartit yang bertujuan memperkuat penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) untuk mencegah dan menanggulangi pandemi di tempat kerja. Salah satu peran kerja ILO dalam memperkuat penerapan K3 adalah dengan memberikan panduan tentang K3 diberbagai sektor ekonomi dan membahas bahaya tertentu serta pembuatan pedoman ILO tentang sistem manajemen

K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) serta pengawasan kesehatan pekerja. Melalui Pedoman ini, tempat kerja dapat mengambil tindakan komprehensif untuk memastikan keberlanjutan usaha dan melindungi pekerja.

Pedoman ini memberikan acuan bagi perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan higienis guna mencegah penyebaran pandemi COVID-19 di tempat kerja. Panduan ini mencakup masalah seputar penilaian risiko terkait pekerjaan, penilaian risiko bagi pekerja, prosedur dan mekanisme pelaksanaan, sumber daya dan peran tripartit dalam mencegah dan menangani pandemi COVID-19 di tempat kerja. (Organization, ILO Dan Mitranya Menerbitkan Pedoman Covid-19 Untuk Melindungi Usaha Dan Pekerja, 2021)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja. Pemantauan terus menerus terhadap kondisi K3 dan penilaian risiko yang tepat akan diperlukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah pengendalian yang secara khusus disesuaikan dengan proses perubahan, kondisi kerja dan karakteristik angkatan kerja selama masa kritis penularan dan setelahnya sehingga pengulangan kejadian yang sama dapat dicegah. Dengan memiliki rencana kesiapsiagaan darurat yang komprehensif di tempat kerja yang dirancang untuk mengatasi krisis kesehatan dan epidemi, tempat kerja mungkin akan lebih siap mengembangkan tanggapan yang cepat, terkoordinasi dan efektif, seraya menyesuaikan Langkah - langkah tersebut dengan situasi darurat yang secara khusus dihadapi perusahaan

ILO telah menerbitkan Daftar Pencegahan dan Mitigasi COVID-19 di Tempat Kerja sebagai upaya menyediakan tindakan praktis dari K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sebagai upaya yang dapat mengurangi penyebaran pandemi COVID-19 di tempat kerja. Daftar ini menyediakan langkah yang berbeda-beda dalam menangani masalah-masalah berikut:

- Jarak Fisik

Misalnya: Menilai risiko interaksi antara pekerja, kontraktor, pelanggan dan pengunjung dan langkah-langkah penerapan untuk mengurangi risiko ini; pengorganisasian kerja dengan cara yang memungkinkan jarak fisik antara orang-orang; ketika memungkinkan harus menggunakan panggilan telepon, surat elektronik atau rapat virtual dibandingkan dengan pertemuan tatap muka; memperkenalkan jadwal kerja untuk menghindari konsentrasi besar pekerja di tempat kerja pada satu waktu tertentu.

- Higienitas

Sebagai contoh: Menyediakan desinfektan untuk tangan termasuk penyanitasi tangan dan tempat-tempat yang mudah diakses untuk mencuci tangan dengan sabun dan air; mempromosikan budaya mencuci tangan; mempromosikan higienitas pernapasan yang baik di tempat kerja (misalnya menutup mulut dan hidung dengan siku yang menekuk atau dengan tisu saat batuk atau bersin).

- Kebersihan

Misalnya: Mempromosikan budaya untuk membersihkan permukaan meja dan tempat kerja secara teratur, gagang pintu, telepon, papan tombol dan benda kerja dengan disinfektan dan harus secara rutin memberikan disinfektan untuk area umum seperti kamar kecil.

- Pelatihan dan Komunikasi

Misalnya: Melatih manajemen, pekerja dan perwakilan mereka tentang langkah-langkah yang dapat diadopsi untuk mencegah risiko paparan terhadap virus dan tentang bagaimana bertindak dalam kasus infeksi COVID-19; pelatihan tentang penggunaan, pemeliharaan, dan pembuangan alat pelindung diri yang benar; memelihara komunikasi yang teratur dengan pekerja untuk memberikan informasi terkini terkait situasi di tempat kerja, wilayah atau negara; menginformasikan pekerja tentang hak mereka untuk menyingkir dari situasi kerja yang menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan atau kesehatan, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan segera memberi tahu atasan langsung terkait situasi tersebut.

- Alat Pelindung Diri (APD)

Bila perlu, berikan APD yang memadai dan sediakan tempat pembuangan tertutup untuk membuang bahan-bahan tersebut secara higienis.

- Tanggapan

Misalnya: Sejalan dengan panduan pemerintah setempat, mendorong pekerja dengan gejala yang dicurigai COVID-19 agar tidak datang ke tempat kerja dan memperluas akses untuk cuti sakit, tunjangan sakit, dan cuti orang tua/perawatan/pengasuhan dan memberikan informasi kepada semua pekerja; mengatur isolasi siapa saja yang mengidap gejala COVID-19 di tempat kerja seraya menunggu pemindahan ke fasilitas kesehatan yang sesuai; cukup melakukan disinfeksi tempat kerja; menyediakan pengawasan kesehatan terhadap orang-orang yang telah melakukan kontak dekat dengan pekerja yang terinfeksi tersebut.

Upaya ini diharuskan menjadi acuan bagi perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan higienis guna mencegah penyebaran pandemi COVID-19 di tempat kerja. (Organisasi Perburuhan Internasional, 2020)

5.4 Fungsi *Rule Creation* (Pembuatan Aturan)

Organisasi internasional sebagai *Rule Creation* yaitu, organisasi internasional membuat aturan hingga mengupayakan aturan-aturan atau bahkan perjanjian yang telah disepakati tersebut dapat mengikat pada masing-masing anggotanya. ILO sebagai organisasi internasional yang memiliki fungsi membuat kebijakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia. Berdasarkan temuan penulis, ILO membuat beberapa kebijakan untuk mengatasi masalah ketenaga kerjaan yang terjadi akibat adanya Covid-19. Sebelumnya ILO sudah memberikan beberapa sarana di Indonesia seperti program *Better Work Indonesia* dan *Decent Work Country Programmes* sebagai program yang terus mendukung kemajuan kondisi kerja di Indonesia

Sektor-sektor seperti layanan kesehatan, pengolahan dan perdagangan makanan, e-commerce, serta teknologi informasi dan komunikasi dianggap sebagai sektor yang berpotensi menjadi pemenang, sementara sektor pariwisata, transportasi, dan konstruksi diidentifikasi sebagai sektor yang berpotensi mengalami kerugian. Oleh karena itu pemerintah di Indonesia harus mencari strategi-strategi yang dapat mengatasi masalah tersebut.

Sejumlah rekomendasi berikut dapat diusulkan untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19:

- 1) Pengusaha dan organisasi dan pekerja harus mematuhi saran yang diberikan oleh otoritas nasional dan lokal maupun Internasional. Hal ini memerlukan kepatuhan terhadap pedoman pengaturan kerja dan mengkomunikasikan informasi penting secara efektif kepada

karyawan. Penting bagi pengusaha untuk menilai potensi risiko gangguan usaha dan membuat atau merevisi rencana kelangsungan usaha sesuai dengan pedoman dari pihak berwenang. Rencana ini harus bertujuan untuk meningkatkan ketahanan bisnis dan memberikan dukungan kepada karyawan dan keluarga mereka selama masa-masa sulit ini. Pengusaha juga harus mengidentifikasi dan memitigasi risiko terkait tempat kerja yang timbul dari wabah ini, sambil mempromosikan dan menegakkan praktik kebersihan di tempat kerja. Selain itu, mereka harus mengevaluasi tanggung jawab mereka mengenai kompensasi pekerja, khususnya di sektor-sektor yang berisiko tinggi. Mencari nasihat dan dukungan dari asosiasi pengusaha dan organisasi keanggotaan dunia usaha dapat membantu mengatasi permasalahan dan membentuk langkah-langkah kebijakan yang mendorong ketahanan dan keberlanjutan dunia usaha.

- 2) Pekerja dan organisasi serta pengusahaan, mereka juga mempunyai peran penting dalam merespons epidemi ini. Di tingkat tempat kerja, pekerja dan perwakilan mereka harus secara aktif bekerja sama dengan pengusaha untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan. Hal ini mencakup kepatuhan ketat terhadap praktik kebersihan di tempat kerja dan menerapkan perilaku yang bertanggung jawab. Organisasi pekerja dapat berkontribusi dengan memberikan informasi terkini untuk mendorong pencegahan dan perlindungan pekerja. Lebih jauh lagi, mereka harus mengadvokasi solidaritas dan non-diskriminasi, khususnya terhadap pekerja yang sakit dan individu yang terkena dampak.

ILO juga membuat sebuah pedoman mengenai pencegahan dan penanggulangan Covid-19 di tempat kerja. Kebijakan serta pembatasan sosial sudah dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia, akan tetapi kasus covid-19 terus mengalami peningkatan ke seluruh provinsi di

Indonesia dengan pola transmisi dalam komunitas, termasuk di tempat kerja. Pengelolaan pandemi ini membutuhkan respon yang sinergi dalam memastikan keberlangsungan usaha dengan upaya pengendalian penyebaran covid-19 di tempat kerja, melalui penataan ulang metode kerja serta penerapan protokol Kesehatan. Peran komprehensif K3 memiliki kontribusi yang signifikan dalam memastikan penyebaran covid-19 di tempat kerja.

Program pencegahan dan kontrol K3 merupakan upaya yang strategis untuk digunakan dalam menjaga keselamatan dan Kesehatan para pekerja. Sehingga agar dapat memberikan bimbingan pada tim *Health, Safety and Environment (HSE)* Perusahaan diperlukan suatu pedoman yang komprehensif dalam menjaga keberlangsungan bisnis untuk Perusahaan agar bisa tetap bertahan dan beroperasi secara efektif dan infeksi Covid-19 di Perusahaan tetap dikontrol. Adapun tujuan umum dari penciptaan pedoman ini yaitu, melindungi keberlangsungan usaha dari dampak pandemi Covid-19 dan mencegah penyebaran covid-19 di tempat kerja, dan dengan tujuan khusus 1). Mencegah adanya infeksi covid-19 pada pekerja dengan protokol Kesehatan, 2). Mengurangi dampak negative ekonomi dan sosial akibat pandemi, 3). Membantu manajemen Perusahaan dalam Menyusun strategi menghadapi covid-19, 4). Mengurangi penyebaran covid-19 dan meminimalisir jumlah menderit dan jumlah kematian di tempat kerja.

Untuk menghadapi pandemi covid-19 dunia usaha butuh beradaptasi demi kelangsungan usahanya dengan membuat rencana keberlangsungan usaha sesuai dengan regulasi yang berlaku dan kebijakan Perusahaan, dengan menggunakan dasar hukum. Di dalam pedoman ini memiliki beberapa kebijakan keselamatan dan Kesehatan kerja dan rencana keberlangsungan usaha di masa pandemi yang harus dilaksanakan.

1. Kebijakan penyelenggaraan program

Di dalam UU No. 1 Tahun 1920 dikatakan pengusaha wajib mengeyelenggarakan keselamatan dan Kesehatan kerja, yang biasanya berbentuk program pengendalian, pencegahan dan penanggulangan efek K3 dari bahaya di tempat kerja. kebijakan perusahaan dalam Penyelenggaraan Program Pencegahan dan Penanggulangan pandemi covid-19 (P2 covid-19) di tempat kerja perlu di buat dengan mempertimbangkan beberapa prinsip: komitmen pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan program dan sifat sukarela dan bertanggung jawab, anti-stigma dan diskriminasi terhadap pekerja yang terinfeksi, kerahasiaan dan persetujuan tertulis terkait status covid-19, kesetaraan gender, kesetaraan status kerja.

2. Pelaksanaan dialog sosial

Sesuai dengan ratifikasi konvensi ILO No. 98 tentang hak untuk berorganisasi dan perundingan bersama, dan konvensi ILO No. 44 tentang konsultasi tripartite. Dialog sosial dibangun melalui tripartisme pekerja, perusahaan dan pemerintah yang konstruktif dan produktif mampu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan dan memperkuat tripartisme yang mampu memberikan kontribusi dalam memperkuat kinerja ekonomi Perusahaan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menghadapi pandemi, program P2 covid-19 akan berjalan apabila dikomunikasikan dan disetujui dengan baik. Dialog sosial tersebut antara lain: peran aktif dalam penyusunan dan komitmen dalam pelaksanaan kebijakan yang dibuat, peran serta dalam pelaksanaan dan pengawasan protokol Kesehatan, peran aktif dalam penyusunan *Standard Operation Procedure* (SOP), pengaturan ruang dan waktu untuk berdiskusi terkait persoalan yang timbul pada masa pandemi.

3. Rencana keberlangsungan usaha

Keberlangsungan usaha ini dimaksudkan untuk mempertahankan seluruh sumber usaha dalam rangka mendukung kegiatan esensial dalam Perusahaan. Dalam Menyusun perencanaan keberlangsungan usaha membutuhkan oembentukan tim yang bertanggung jawab untuk: meyusun rencana kesiapsiagaan, menyempurnakan rencana kesiapsiagaan, melakukan kaji ulang dan uji coba rencana.

Gambar 5. 7 Peran Tripartit

MANAJEMEN PERUSAHAAN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat rencana kesiapsiagaan dalam menghadapi pandemi COVID-19, dengan cara <ul style="list-style-type: none"> - Membuat gugus tugas P2 COVID-19 di Tempat Kerja - Membuat kebijakan/SOP/instruksi kerja terkait pencegahan dan penanggulangan COVID-19 di perusahaan - Memfasilitasi semua sarana dan prasarana upaya pencegahan penularan COVID-19 di tempat kerja, - Memfasilitasi kesehatan terkait penyakit COVID-19 - Mengantisipasi terjadinya perubahan tingkat absensi hingga dengan 30 persen, selama 3 bulan 2. Melaksanakan ketentuan Permenakertrans No. 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Berkala dengan menerapkan prinsip K3 dalam prosesnya 3. Membina pekerja dalam melaksanakan langkah - langkah pencegahan 4. Berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam upaya pencegahan penyebaran kasus COVID-19 di tempat kerja
SERIKAT PEKERJA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperan aktif dalam mendukung kebijakan perusahaan terkait pencegahan dan penanggulangan COVID-19 2. Berperan aktif dalam memberikan kontribusi dalam perencanaan kebijakan, mengimplementasi kebijakan dan memonitor pelaksanaan kebijakan bersama manajemen 3. Melaksanakan semua upaya pencegahan timbulnya dan penyebaran kasus COVID-19 di tempat kerja 4. Ikut menyosialisasikan kebijakan perusahaan kepada semua anggotanya 5. Melakukan dialog sosial dengan manajemen perusahaan untuk mensinergikan kebijakan dan pelaksanaan di lapangan yang berdampak langsung pada pekerja 6. Menolak dan mencegah adanya stigma apabila ada pekerja terkonfirmasi positif COVID-19
Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 di Tempat Kerja 25
PEMERINTAH (PENGAWAS KETENAGAKERJAAN)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Membina dan mengawasi dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya dalam upaya pencegahan kasus COVID-19 di tempat kerja 2. Menyebarkan informasi kepada semua jajaran tentang kasus COVID-19 di tempat kerja dan dampaknya terhadap sektor ketenagakerjaan 3. Mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus/ yang patut diduga kasus COVID-19 di tempat kerja 4. Mewajibkan dan mendata perusahaan untuk melakukan antisipasi terjadinya kasus COVID-19 di tempat kerja dengan melakukan tindakan-tindakan pencegahan dengan mengintegrasikan dalam program K3, pemberdayaan P2K3 dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja 5. Memastikan seluruh tempat kerja telah memiliki kebijakan terkait penanganan COVID-19 6. Melakukan audit secara virtual terkait protocol kesehatan dan BCP di tempat kerja <p style="font-size: x-small;">Peran pengawas ketenagakerjaan dalam P2 COVID-19 di tempat kerja mengacu pada Surat Edaran Dirjen Binwasnaker K3 No. 5/193/AS 02.02/III/2020 Kesiapsiagaan dalam Menghadapi Penyebaran COVID-19 di Tempat Kerja.</p>

Sumber: (Organization I. L., ILO Dan Mitraanya Menerbitkan Pedoman Covid-19 Untuk Melindungi Usaha Dan Pekerja, 2021)

Gambar di atas merupakan peran tripartite dalam pencegahan dan penanggulangan covid-19 di tempat kerja. untuk menjalankan Pelaksanaan Pencegahan dan Penanggulangan

Pandemi Covid-19 dapat dilakukan melalui peran berbagai pihak secara terkoordinasi dan saling berupaya, sehingga kesuksesan program bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pekerja butuh diberdayakan untuk terlibat aktif dalam berperan dan termotivasi untuk menerima haknya dalam keselamatan dan Kesehatan kerja secara umum dan terkait pandemi secara khusus.

ILO telah secara konkret mengambil peran dalam menciptakan aturan dan pedoman kerangka kerja (*Blue print*) terkait penanganan dampak pandemi COVID-19 di dunia kerja. Sebagai bukti konkret, ILO bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Ikatan Dokter Kesehatan Indonesia (IDKI) telah menyusun dan meluncurkan "Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 di Tempat Kerja" pada tanggal 8 Februari. Pedoman ini mencakup kerangka hukum nasional untuk pencegahan dan penanggulangan COVID-19, rencana keberlanjutan usaha, program pencegahan di tempat kerja, dan pengawasan serta evaluasi. Pedoman ini menjelaskan langkah-langkah konkret dan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan melindungi pekerja selama pandemi. Selain itu, ILO juga terlibat dalam proyek kerja sama pembangunan global di beberapa negara, termasuk Indonesia, yang fokus pada sektor garmen. Proyek ini didanai oleh German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) dan mencakup skema subsidi upah, dana kompensasi bagi pekerja, serta menyediakan peralatan pelindung diri. Semua inisiatif ini menunjukkan peran ILO dalam menciptakan aturan dan pedoman yang konkret untuk mengatasi dampak pandemi di tempat kerja (ILO, ILO dan mitranya menerbitkan Pedoman COVID-19 untuk lindungi usaha dan pekerja, 2021).

5.5 Fungsi *Rule Supervision* (Pengawasan Aturan)

Organisasi internasional sebagai *Rule Supervision* ialah, organisasi internasional bertindak dalam mengawasi agar peraturan atau perjanjian yang telah disepakati telah dilaksanakan atau telah patuh terhadap aturan. ILO sebagai organisasi internasional yang memiliki fungsi sebagai pengawasan aturan berupaya menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia dengan mengawasi kepatuhan pemerintah dan para pekerja/pengusaha terhadap aturan yang telah dibuat.

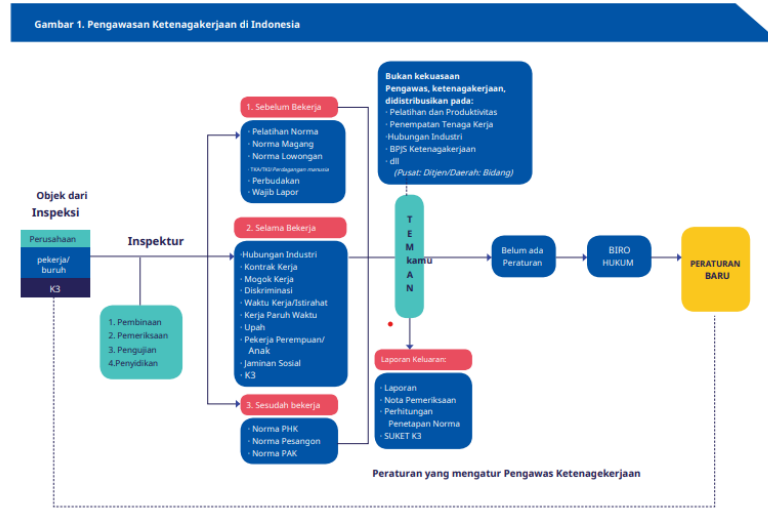
Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO mengenai *Labour Inspection* atau pengawasan ketenagakerjaan, 1947 (No. 81) dan Konvensi ILO mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (No. 187). Selama masa pandemi, *labour inspection* diminta untuk mengintensifkan upaya mereka dalam menegakkan kepatuhan terhadap K3 dan dalam waktu yang sama menghadapi tantangan besar dalam menegakkan undang-undang. Transaksi terhadap mobilitas warga negara serta melemahkan kebutuhan pokok dapat menimbulkan reaksi negataif terhadap penegak hukum. Oleh sebab itu perlunya pelatihan dan perlindungan terhadap pengawas ketenagakerjaan. ILO terus mendukung Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyiapkan layanan pengawasan ketenagakerjaan yang efektif untuk memastikan kepatuhan kerja. pandemi covid-19 memperlihatkan betapa pentingnya peran ketenagakerjaan dan pemenuhan K3 dalam mencapai pekerjaan yang layak.

Labour inspection atau pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari sistem administrasi ketenagakerjaan dan menjalankan fungsi mendasar dalam memastikan penegakan dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan yang efektif. Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi dalam memastikan keadilan di tempat kerja serta membantu mendorong Pembangunan ekonomi sosial. Lembaga pengawasan ketenagakerjaan memiliki dua ciri: 1. Mereka mengawasi

penegakan hukum, khususnya yang berhubungan dengan hak-hak pekerja, 2. Pengawasan ketenagakerjaan memberikan informasi nasihat teknis mengenai cara menerapkan undang-undang dan peraturan serta cara mencegah terulangnya ketidakpatuhan. (Organization I. L., Labour Inspection, 2019)

Sistem pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari serangkaian subsistem dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan, satuan kerja pengawasan ketenagakerjaan berkedudukan di pemerintah pusat dan provinsi. Demikian pula kedudukan pengawas ketenagakerjaan berada di bawah pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Pelaporan dilakukan pada seluruh kegiatan pemeriksaan secara bertahap. Laporan disampaikan oleh pengawas ketenagakerjaan kepada kepala unit pengawasan ketenagakerjaan, yang selanjutnya diteruskan kepada Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan, dan selanjutnya Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan melapor kepada Menteri Tenaga Kerja. Untuk menunjang tugas dan fungsi sebagai penegak hukum yang melindungi pekerja baik laki-laki maupun perempuan sebagai penjaga kelangsungan usaha, dan pada akhirnya sebagai penyumbang produktivitas nasional di Indonesia, pengawas ketenagakerjaan mengikuti mekanisme pemeriksaan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Gambar 5. 8 Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia



Sumber: (Organization I. L., Manual For Labour Inspection During The Pandemic, 2022)

Gambar di atas menjelaskan secara singkat mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengawas ketenagakerjaan melaksanakannya berdasarkan Rencana Kerja (RK) dan diberi Surat Perintah Penugasan (SPT) dari pimpinan unit pengawasan.

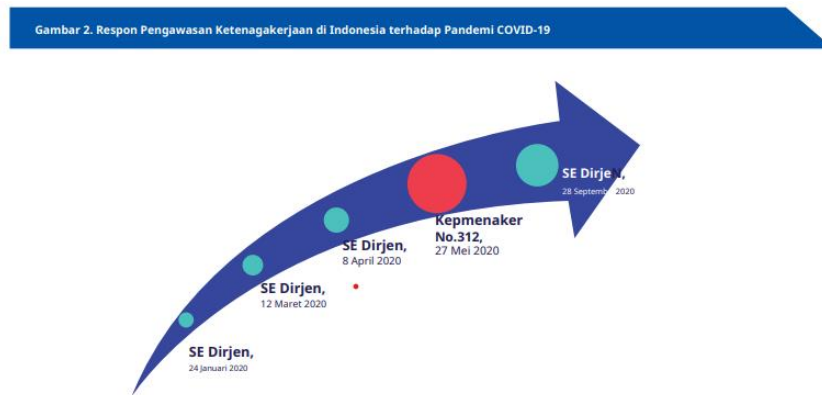
Pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan dalam beberapa tahap. Tahap pertama bersifat preventif/edukasi, merupakan upaya pelatihan pencegahan melalui sosialisasi norma kerja, pemberian nasehat/konseling teknis, pelatihan, konsultasi dan pendampingan. Tahap kedua adalah represif non-yudisial, yaitu mengeluarkan perintah penegakan hukum di luar lembaga peradilan agar tempat kerja mengikuti ketentuan undang-undang ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan atau pengujian. Tahap selanjutnya adalah represif yudisial, yaitu menyampaikan perintah penegakan hukum ke penyidik berdasarkan investigasi yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi publik dan merupakan kunci efektifnya penegakan hukum dan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan

mempunyai kewenangan dan fungsi yang luas, termasuk penegakan hukum dan sanksi untuk mencegah pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan melalui pemberian saran perbaikan atau teknis, pedoman pengembangan, penggunaan alat pencegahan dan promosi praktik terbaik di tempat kerja. Pengawasan ketenagakerjaan memastikan dan mengatur bahwa fungsinya harus seimbang sebagai bagian dari pemenuhan strategi yang komprehensif untuk memastikan kondisi kerja yang layak dan lingkungan kerja yang aman. Artinya, fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui sistem dan mekanisme yang berlaku berperan penting dalam dunia kerja: melindungi pekerja, menjamin kelangsungan usaha, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas nasional.

Dalam melaksanakan pemeriksaan, pengawas secara sistematis melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan seputar penerapan norma ketenagakerjaan termasuk norma pra kerja, norma masa kerja dan pasca kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila setelah dilakukan pemeriksaan ternyata terdapat hasil ketidakpatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan Berita Acara Pemeriksaan yang disebut Berita Acara Pemeriksaan I. Apabila setelah pemeriksaan jangka waktu yang ditentukan oleh pemeriksa, ketidaksesuaian tetap ada, diterbitkan Berita Acara Pemeriksaan II. Apabila Berita Acara Pemeriksaan II tidak terpenuhi, maka pemeriksa akan memulai proses penyidikan dengan menyerahkan Berita Acara Pemeriksaannya ke pengadilan.

Gambar 5. 9 Respon Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia Terhadap Pandemi Covid-19



Sumber: (Organization I. L., Manual For Labour Inspection During The Pandemic, 2022)

Gambar di atas menjelaskan bagaimana respon pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia terhadap pandemi covid-19. Perumusan, pelaksanaan, dan sosialisasi kebijakan telah diwujudkan dalam satu keputusan tingkat menteri dan empat surat edaran yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, sejak Januari 2020 hingga September 2020. Dalam kelima kebijakan tersebut merupakan ketentuan untuk mempertahankan mekanisme yang ada, sekaligus menerapkan strategi penggunaan metode online dalam kegiatan pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan mengenai tahapan dan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, ketentuan yang berlaku sebelum pandemi masih berlaku; yaitu hal-hal yang

berkaitan dengan norma ketenagakerjaan pra kerja, selama masa kerja dan masa pasca kerja.

prosedur pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan pada masa pandemi hanyalah meneruskan prosedur pengawasan ketenagakerjaan secara umum sebelum pandemi. Adapun prosedur yang diterapkan saat pandemi covid-19 yaitu, 1). Tahap perencanaan, 2). Tahap implementasi, meliputi: edukasi, sensitisasi, pendampingan, saran teknis, pelatihan,

penyelidikan, pengujian dan pernyataan, 3). Tahap pelaporan, 4). Pelayanan publik, 4). Penggunaan drone dan teknologi lainnya untuk memperkuat metode pengawasan ketenagakerjaan selama pandemi. (Organization I. L., Manual For Labour Inspection During The Pandemic, 2022)

5.6 Fungsi *Operational* (Operasional)

Organisasi internasional sebagai *Operational* yaitu, meliputi pemanfaatan terhadap hal hal yang menyangkut dalam sumber daya yang dimiliki oleh organisasi internasional, dapat berupa pendanaan atau bantuan teknis. ILO sebagai organisasi internasional yang memiliki fungsi operasional berupa merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja; serta menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan. Adapun kebijaksanaan ILO dalam memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja adalah dengan memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja selama pandemi.

Untuk mendukung konstituennya di sektor garmen dalam menanggapi dampak pandemi COVID-19, ILO telah mengembangkan proyek kerja sama pembangunan global dengan kegiatan yang akan dilaksanakan di Bangladesh, Kamboja, Etiopia, Indonesia, Laos, Madagaskar, dan Vietnam. Didanai oleh *German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development* (BMZ) atau Kementerian Federal Jerman untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan, proyek ini memperkenalkan dan menerapkan skema subsidi upah dan dana kompensasi bagi pekerja serta menyediakan peralatan pelindung diri, sabun, dan pembersih tangan yang diperlukan. Proyek kerja sama Pembangunan global ini juga mengatur pusat

vaksinasi bagi perusahaan yang terdaftar dalam program *Better Work Indonesia* (BWI) dan mengembangkan pedoman pengawasan ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19.

Menurut data BWI, pada pertengahan April 2020, di 64 dari sekitar 220 pabrik anggotanya, lebih dari 110.000 pekerja terkena dampaknya, dengan 50 persen terkena pengurangan upah, 30 persen terkena skema “tidak bekerja tanpa bayaran”, dan 10 persen terkena dampak buruk. cuti tahunan massal dan PHK 10 persen. Menjelang tahun 2021, keadaan di tingkat pabrik telah berubah. Pesanan meningkat dan sebagian besar pabrik memproduksi 60 persen hingga kapasitas penuh. Akibatnya, jumlah keseluruhan pekerja yang cuti mengalami penurunan yang signifikan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa para pekerja garmen sangat terkena dampak krisis ini dan banyak yang kehilangan pekerjaan secara permanen. Pabrik anggota BWI secara umum sudah matang dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pembentukan panitia Pembina (P2K3) yang beranggotakan perwakilan manajemen dan pekerja. Hasilnya, upaya-upaya ini telah membantu menerapkan langkah-langkah kesehatan masyarakat. Namun demikian, wabah COVID-19 memerlukan upaya yang lebih besar mengingat sifat penularan virus yang dapat terjadi melalui udara, tetesan air, serta kontak dengan permukaan yang terkontaminasi. Upaya pencegahan yang dilakukan antara lain adalah dengan mewajibkan penggunaan masker dan menjaga jarak sosial. Hal yang terakhir ini dapat menjadi tantangan di pabrik garmen karena sifatnya yang padat karya dan tata letak mesin jahit yang biasanya ditempatkan berdekatan satu sama lain. (ILO, *Protecting Garment Sector Workers: Occupational Safety and Health and Income Support in Response to the Covid-19 Pandemic*, 2020)

Melalui program ini juga ILO mendistribusikan dana santunan sebesar 1,7 juta USD kepada dua puluh ribu pekerja garmen yang kehilangan pekerjaan mereka. Program dana santunan ini

juga sangat membantu orang yang sangat terdampak. Program ini membantu para pekerja untuk bertahan dari pandemi setelah mengalami PHK.

Gambar 5. 10 Para pekerja garmen



Sumber: (ILO, Program Dana Santunan ILO Memberikan Bantuan Bagi Pekerja yang Diberhentikan, 2022)

Gambar di atas mengenai para pekerja sektor garmen yang menggunakan masker dan menjaga jarak selaras dengan proyek yang dijalankan. proyek ini akan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang diperlukan, termasuk masker, sabun, dan pembersih tangan bagi para pekerja di pabrik BWI, dan mengembangkan kampanye peningkatan kesadaran mengenai pencegahan COVID-19 di tempat kerja melalui distribusi poster, infografis dan penggunaan media sosial. Pemerintah juga akan mulai mengembangkan pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 agar dapat mengatasi dan merespons kekhawatiran yang muncul dengan lebih baik.

Selain memberikan bantuan berupa pendanaan melalui Kerjasama, ILO memberikan asuransi kerja (JKP) sebagai sebuah Langkah untuk mewujudkan bantuan terintegrasi bagi pencari kerja. Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) membutuhkan integrasi dan sinergi yang baik antara pemberi manfaat tunai dan non tunai untuk memberikan

perlindungan efektif bagi tenaga kerja yang ter-PHK. ILO menilai pelaksanaan JKP sebagai sebuah pencapaian penting bagi Indonesia, dan menyoroti upaya lebih lanjut yang dibutuhkan untuk memberikan dukungan penting yang dibutuhkan bagia para pencari kerja.

Program ini dibentuk untuk membantu tenagakerja yang ter PHK bisa mempertahankan kehidupannya yang tetap layak dan mendapatkan Kembali pekerjaan. Program ini ditekankan pada Februari 2021 oleh presiden Joko Widodo ini sangat sejalan dengan kebutuhan karena dengan menggabungkan tiga lini, yaitu tunjangan tunai selama enam bulan, pelatihan kerja serta membuka akses informasi pasar kerja mereka yang menyandang status pengangguran.

Tunjangan tunai, dukungan pencarian kerja serta pelatihan keterampilan dan penempatan kerja merupakan paket bantuan yang diperlukan bagi para pencari kerja. Seluruh sistem ini membantu para pekerja Indonesia bisa dipekerjakan dan dipindahkan dari segmen ekonomi yang mulai menurun ke segmen yang produktif. Mendukung para pencari kerja sebenarnya dalam menjaga Indonesia agar tetap produktif pada era kompetisi global. (Internasional, 2021)

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Sebagai Organisasi Perburuhan Internasional ILO bergerak membantu Indonesia menangani masalah ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19. Dalam menangani masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai (*Informational*) ILO menyebarkan informasi dari website resmi mengenai pemantauan Covid-19 dengan beberapa edisi dan mereka dan melakukan kegiatan webinar. ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai *Forum* dengan melaksanakan forum *ILO Global Summit on Covid-19 and the World of Work-Building a Better Future Work* dan *Global Forum for a Human-Centred Recovery from the Covid-19*. ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai *Normative*, yaitu ILO menerbitkan pedoman covid-19 untuk melindungi usaha dan pekerja dan pemantauan terus menerus terhadap pelaksanaan K3. ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai *Rule Creation*, dengan membuat sebuah aturan hingga mengupayakan aturan yang telah dibuat dan memberikan kebijakan untuk mengatasi masalah ini serta membuat sebuah pedoman mengenai covid-19. ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai *Rule Supervision*, sejalan dengan konvensi ILO mengenai Labour Inspection atau pengawasan ketenagakerjaan dari memberikan berita acara hingga ke tahap penyidikan. ILO sebagai organisasi Internasional melaksanakan fungsinya sebagai *Operational* telah mengembangkan proyek Kerjasama Pembangunan global yang didanai oleh kementerian Federal Jerman untuk Kerjasama ekonomi dan Pembangunan.

6.2 Saran

Dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia, banyak upaya dan peran ILO yang telah dilakukan baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan pemerintah atau komunitas buruh di Indonesia. Namun antara organisasi, pemerintah, pekerja dan pengusaha kurang melakukan kolaborasi dalam perihal pembuatan kebijakan ataupun Gerakan bersama bersama dalam menangani masalah ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh covid-19. Oleh karena itu terdapat beberapa saran yang ingin penulis berikan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam untuk dapat menjangkau data yang sulit didapatkan baik dengan terjun langsung ke lapangan maupun melalui kuisisioner online.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memfokuskan objek penelitiannya terkait masalah ketenagakerjaan di Indonesia dan tidak hanya dalam lingkup masa pandemi covid-19.
3. Para pemangku kepentingan baik Organisasi, pemerintah, pekerja atau pengusaha diharapkan dapat lebih terbuka untuk bekerjasama dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023, 03 24). Ini Pesangon Untuk Korban PHK Dan Pensiunan Dalam UU Cipta Kerja Terbaru. *Databoks*, pp. -.
- Andi Nur Ramadani, D. S. (2022). Increase in Unemployment Rates During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1-10.
- Andryanto, S. D. (2021). *11 Juni 1950 Indonesia Gabung Organisasi Buruh Internasional ILO, Ini Alasannya*. Jakarta: Tempo.co.
- Arief, A. S. (2021). Alasan Economic Community of West Africans States (ECOWAS) Mencabut Keanggotaan Mali Pada Tahun 2012. *Ejurnal Hubungan Internasional, Vol. 8 No. 4*, 842-843.
- Asriansyah, M. F. (2022, Desember 28). *Pandemi Covid-19 Dan Upaya Pencegahan*. Retrieved from [Djkn.Kemenkeu.go.id: https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15799/Pandemi-Covid-19-dan-Upaya-Pencegahan.html](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15799/Pandemi-Covid-19-dan-Upaya-Pencegahan.html)
- Aulia, N. (2022). Organisasi Internasional Dalam Teori Hubungan Internasional (HI). In .. M. Dr. Ir. H. Abdul Nadjib, *Dinamika Isu-Isu Sosial Politik KOntemporer* (pp. 404-406). Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.
- BetterWork. (2021, Juni 25). *Better Work Indonesia*. Retrieved from [Betterwork.org: https://betterwork.org/id/indonesia/](https://betterwork.org/id/indonesia/)
- Byju's. (-, - -). *International Labour Organization (ILO)- Upsc Notes*. Retrieved from [Byjus.com: https://byjus.com/free-ias-prep/ilo/](https://byjus.com/free-ias-prep/ilo/)
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 39-40.
- Chrisdanty, F. (2016). Harmonisasi Hukum Ketenagakerjaan Dengan Konvensi ILO Dalam Perlindungan Hukum Bagi Anak Yang Bekerja. *Maksigama Jurnal Hukum Vol. 10 No. 2*, 43-44.

- DqLab. (2022, Juni 19). *Kulik Teknik Analisis Data Kualitatif Berdasarkan Pendapat Ahli*. Retrieved from Dqlab.id: <https://dqlab.id/kulik-teknik-analisis-data-kualitatif-berdasarkan-pendapat-ahli>
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S. M. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Dr. Ir. H. Abdul NAdjib, .. M. (2022). Organisasi Internasional Dalam Teori Hubungan Internasional (HI) . In N. Aulia, *Dinamika Isu-Isu Sosial Politik Kontemporer* (pp. 404-406). Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.
- Dunia, E. (2020, Februari 14). *Konvensi Mengenai Kerja Paksa*. Retrieved from P2k.stekom.ac.id: https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Konvensi_mengenai_Kerja_Paksa
- Efriza. (2021). Covid-19. *Baiturrahmah Medical Journal Vol 1 No. 1*, 61.
- Elina Vilup, J. P. (2016). *The International Labour Organization And International Trade*. Europe: European Parliament.
- Fadhilla, A. C. (2022). Peran United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) Melalui Sub-Program 4: Drugs and Health Dalam Menangani Penyelahgunaan Narkoba di Myanmar. *Jom Fisip Vol.9*, 3-4.
- Fakihudin, R. (2022, May 18). *Get To Know The ILO: The Organization That Oversees International Labour Standards*. Retrieved from Heylaw.id: <https://heylaw.id/blog/mengenal-ilo-organisasi-yang-mengawasi-standar-ketenagakerjaan-internasional>
- Hanny, F. B. (2017). Peranan International 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 PAr Penyandang Disabilitas . *Global Political Studies Jurnal Vol. 1 No. 2*, 146.
- Hanum, Z. (2021, Juni 13). *Tembus 1,9 Juta Kasus, Positivity Rate Covid-19 Indonesia 25,56%*. Retrieved from [Mediaindonesia.com](https://www.mediaindonesia.com):

<https://mediaindonesia.com/humaniora/411599/tembus-19-juta-kasus-positivity-rate-covid-19-indonesia-2556>

Hartana, K. A. (2021). Peran Organisasi Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa Sebagai Subjek Hukum Organisasi Internasional Dalam Mewujudkan Perdamaian Dunia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 3*, 1188.

Hub, S. (2022, November 24). *Sustaining Competitive And Responsible Enterprises (SCORE) Training Programme*. Retrieved from Sgd12hub.: <https://sdg12hub.org/take-action/capacity-building-mechanism/sustaining-competitive-and-responsible-enterprises-score>

ILO. (2020, April 23). *Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan dan di Tempat Kerja*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf

ILO. (2020). *Decent Work Country Programme (DWCP) For Indonesia 2020-2025*. Jakarta: Ilo.org/jakarta.

ILO. (2020, July 9). *ILO Global Summit on Covid-19 and the World of Work- Building a Better Future of Work*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/events/WCMS_747476/lang--en/index.htm

ILO. (2020). *Indonesia Mengambil Tindakan Untuk Menghentikan Pandemi Melalui K3*. Jakarta: Ilo.org.

ILO. (2020, April 29). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Duni Kerja. Edisi Ketiga Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_744210.pdf

ILO. (2020, Mei 27). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Keempat Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_746982.pdf
- ILO. (2020, September 23). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Ke-enam Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_758892.pdf
- ILO. (2020, Juni 30). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Kelima Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_751496.pdf
- ILO. (2020, Januari 25). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Ke-Tujuh Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_770140.pdf
- ILO. (2020, September 21). *Protecting Garment Sector Workers: Occupational Safety and Health and Income Support in Response to the Covid-19 Pandemic*. Retrieved from Ilo.org : https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_766702/lang--en/index.htm
- ILO. (2021). *ILO dan mitranya menerbitkan Pedoman COVID-19 untuk lindungi usaha dan pekerja*. Retrieved from International Labour Organization: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_773025/lang--en/index.htm
- ILO. (2022, February 22-24). *Global Forum For a Human-Centred Recovery*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_853887.pdf
- ILO. (2022, Mei 23). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Sembilan Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_849543.pdf

- ILO. (2022, February 08). *Program Dana Santunan ILO Memberikan Bantuan Bagi Pekerja yang Diberhentikan*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_837428/lang--en/index.htm
- Indonesia, B. W. (2020, April 06). *Kumpulan Panduan Pencegahan Penularan Dan Penanganan Covid-10*. Retrieved from Indonesia.un.org: https://indonesia.un.org/sites/default/files/2020-09/BWI_covid_guidance_ind_web%20%281%29.pdf
- Indonesia, K. L. (2022, December 09). *Daftar Kerja Sama Multilateral International Labour Organization (ILO)*. Retrieved from Kemlu.go.id: https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/halaman_list_lainnya/international-labour-organization-ilo#:~:text=Kerja%20sama%20Indonesia%20dengan%20ILO,anggota%20ILO%20sejak%20tahun%201950.
- Internasional, O. P. (2021, July 19). *ILO: Asuransi Kerja (JKP)- Sebuah Langkah Mewujudkan Bantuan yang Terintegrasi Bagi Pencari Kerja*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_815592/lang--en/index.htm
- Janice, A. (2015). Studi Tentang Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 1463.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, G. M. (2021). *Peran Ditjen Kesmas Dalam Pandemi Covid-19*. Jakarta: Kesmas.Kemkes.
- Liputan6. (2021). *Liputan6*. Retrieved from ILO Ajak RI Tingkatkan Budaya K3 di Tengah Pandemi Covid-19: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4712327/ilo-ajak-ri-tingkatkan-budaya-k3-di-tengah-pandemi-covid-19?page=2>
- Margaret P. Karns, K. A. (2015). *International Organization: The Politics And Processes Of Global Governance*. London: Lynne Rienner Publisher, Inc.

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, Vol. 12*, 147-150.
- Nations, U. (2013, 08 1). *ILO: International Labour Organization*. Retrieved from Un.org: https://www.google.com/search?q=international+labour+organization&sca_esv=564712403&sxsrf=AB5stBjrpUwAGKhe7YcgDbcOaWfQ6Q4AZw%3A1694531113834&ei=KX4AZYm1MomUseMP_OOm0AQ&ved=0ahUKEwjJ7eaorKWBAxUJSmwGHfyxCUoQ4dUDCA8&uact=5&oq=international+labour+organizatio
- Network, L. I. (2022, June 29). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Menjadi Prinsip Dan Hak Fundamental: Bagaimana Indonesia?* Retrieved from Lionindonesia.org: <http://lionindonesia.org/blog/2022/06/29/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-menjadi-prinsip-dan-hak-fundamental-bagaimana-indonesia/>
- Ngadi, R. M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impact of Covid-19 on Woker Layoffs and Income in Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43-48.
- Organisasi Perburuhan Internasional, I. (2020). *Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO.
- Organization, I. L. (-, - -). *International Labour Standards On Freedom Of Association*. Retrieved from Ilo.org: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--en/index.htm>
- Organization, I. L. (2007, 12 -). *Sekilas Tentang ILO*. Retrieved from ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf
- Organization, I. L. (2013, January 1). *Supporting Implementation Of The "Single Window Service" Of The Provincial Protection Strategy Of East Java And Maluku Province*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_211359/lang--en/index.htm

- Organization, I. L. (2019, Agustus 21). *About The ILO In Indonesia*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS_412168/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2019, - -). *History Of The ILO*. Retrieved from Ilo.org:
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>
- Organization, I. L. (2019, Januari 12). *Labour Inspection*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/asia/WCMS_224120/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2019, March 18). The ILO In Indonesia. *The ILO In Indonesia*, p. 3.
- Organization, I. L. (2020, December 01). Building An Integrated Workplace Response To HIV And Covid-19 In Indonesia. *World Aids Day*, p. 1. Retrieved from Ilo.org:
https://ilo.org/global/topics/hiv-aids/good-practices/WCMS_762512/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2020, September 30). *Decent Work Country Programmes (DWCPs)*. Retrieved from iLO.ORG: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/program/dwcp/lang--en/index.htm>
- Organization, I. L. (2020, June 25). *Indonesian Trade Unions Take An Active Role In Skills And Employment Development*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_750467/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2020, October 19). *Instruktur BLK Indonesia Bersiap Diri Bergeser Ke Pelatihan Daring*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_758777/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2020, April 7). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_741476.pdf
- Organization, I. L. (2020, April 29). *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Ketiga Estimasi dan Analisis Terbaru*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_744210.pdf

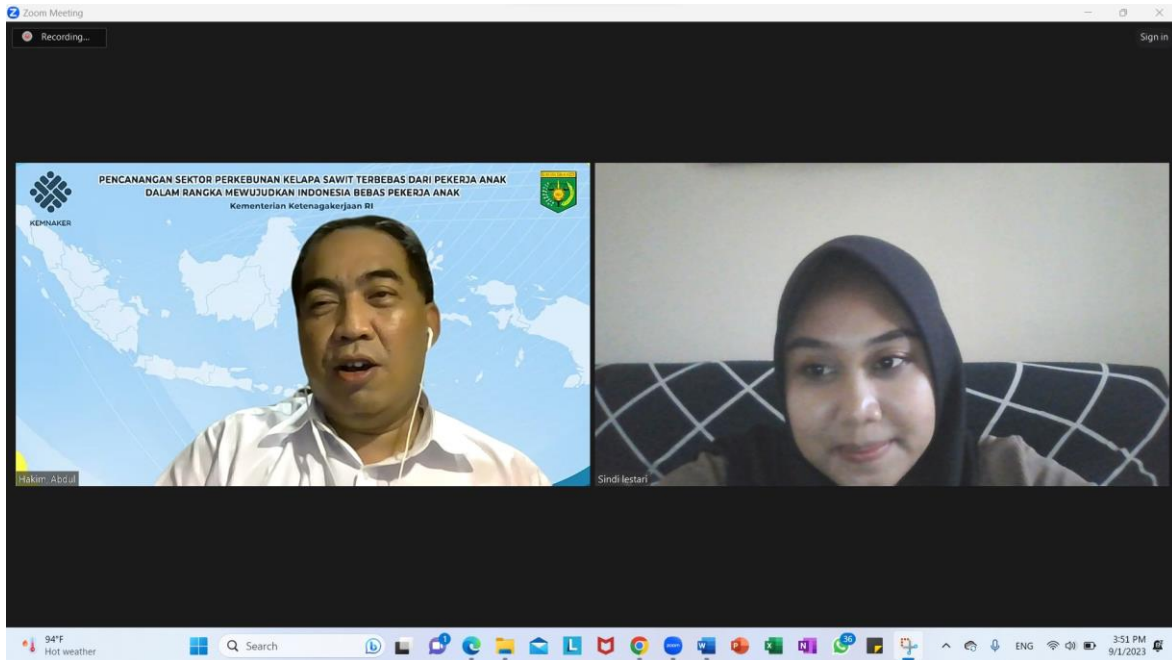
- Organization, I. L. (2021, Juni 20). *Better Work Indonesia*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/projectdocumentation/wcms_624191.pdf
- Organization, I. L. (2021, Februari 11). *ILO Dan Mitranya Menerbitkan Pedoman Covid-19 Untuk Melindungi Usaha Dan Pekerja*. Retrieved from Ilo.org:
https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_773025/lang--en/index.htm
- Organization, I. L. (2022, - -). *ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work*. Retrieved from Ilo.org: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
- Organization, I. L. (2022). *Manual For Labour Inspection During The Pandemic*. Jakarta: International Labour Organization.
- Organization, I. L. (2023, February 27). *Prinsip Dan Hak Mendasar DI Tempat Kerja*. Retrieved from Ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_871254.pdf
- PenelitianIlmiah. (2022, Desember 23). *Pengertian Definisi Konseptual, Tujuan, Manfaat Dan Contohnya*. Retrieved from PenelitianIlmiah.Com:
<https://penelitianilmiah.com/definisi-konseptual/>
- Peraturan, D. (2023, Maret 25). *Unda-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved from Peraturan.bpk.go.id:
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Perekonomian, K. K. (2021, Februari 1). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Retrieved from Ekon.go.id:
<https://www.ekon.go.id/source/publikasi/Dampak%20Pandemi%20Covid-19%20terhadap%20Ketenagakerjaan%20Indonesia.pdf>
- Pratiwi, T. J. (2018). Implementasi International Programme On The Elimination Of Child Labour (IPEC) Dalam Mendukung Zona Bebas Pekerja Anaka Di Kabupaten Kutai Kartanegara 2011-2015. *Ejournal Ilmu Hubungan Onternasional*, 747-748.

- Presiden RI. (2022). *Pembukaan ILO Global Forum for a Human-centred Recovery from the Covid-19*. Retrieved from Presiden Republik Indonesia: <https://www.presidentri.go.id/transkrip/pembukaan-ilo-global-forum-for-a-human-centred-recovery-from-the-covid-19/>
- Putri, R. N. (2020). Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 705-707.
- RI, K. K. (2022, Juni 1). SiaranPersKemnaker. Jakarta, Jakarta, Indonesia.
- RI, P. (2022, Februari 23). *Pembukaan ILO Global Forum for a Human-Centred Recovery from the Covid-19*. Retrieved from Presidenri.go.id: <https://www.presidentri.go.id/transkrip/pembukaan-ilo-global-forum-for-a-human-centred-recovery-from-the-covid-19/>
- Robert Jackson, G. S. (2013). *Introduction To International Relations Theories And Approaches*. Oxford: Oxford University Press.
- Salma. (2022, Juli 12). *Pengertian, Isi Dan Contoh Fokus Penelitian*. Retrieved from Deepublish: <https://penerbitdeepublish.com/pengertian-isi-dan-contoh-fokus-penelitian/>
- Saputri, N. A. (2020). Peran International Comitte Of Red Cross (ICRC) Dalam Upaya Perlindungan Anak Pada Konflik Bersenjata Di Yaman Tahun 2015-2017. *EJournal Ilmu Hubungan Internasional, Vol. 8 No. 3*, 494.
- Saputri, Y. A. (2021). Upaya Unicef Dalam Menangani Pengungsi Anak Rohingya Di Bangladesh Pada Tahun 2017-2018. *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional Vol. 9 No. 4*, 662.
- Setyarso, R. (2020, Mei 12). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Itu Penting*. Retrieved from Djkn.kemenkeu.go.id: [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-cirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-itu-Penting.html#:~:text=Kesehatan%20dan%20Keselamatan%20Kerja%20\(K3,9%20Th.](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-cirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-itu-Penting.html#:~:text=Kesehatan%20dan%20Keselamatan%20Kerja%20(K3,9%20Th.)
- Shazelina, A. (2016). International Organization. *E-International Relation*, 1-2.

- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan Vol. 4 No.2*, 23-24.
- Syaron Brigette Lantaeda, F. D. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik, Vol. 04 No. 048*, 2-3.
- Tv, U. W. (2022, Februari 22). *Day 1 Global Forum for a Human-Centred Recovery-Opening Session: Advancing a Human Centred Recovery Trough Strengthened Multilateral and Tripartite Cooperation*. Retrieved from Media.un.org: <https://media.un.org/en/asset/k1p/k1p4hfsbhc>
- Tv, U. W. (2022, February 23). *Day 2 Global Forum for a Human-Centred Recovery-Thematic Session 2: Universal Social Protection*. Retrieved from Media.un.org: <https://media.un.org/en/asset/k17/k17fo2ehds>
- Yi-Chi Wu, C.-S. C.-J. (2020, Februari 12). The Outbreak Of Covid-19: An Overview. *Review Article*, pp. 217-218.
- Yualianti Rajagukguk, S. P. (2018). Kerjasama ILO-RI Dalam Mempromosikan Hak Kesempatan Kerja Yang Adil Bagi Penyandang Disabilitas DI Indonesia. *Jom Fisip Vol. 5 No. 1*, 9-10.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi Wawancara bersama Bapak Abdul Hakim sebagai Narasumber dari ILO Jakarta



Lampiran 2: Hasil Wawancara kepada ILO Jakarta

1. Identitas Informan

Nama	:	Abdul Hakim
Tempat & Tanggal Lahir	:	-
Pendidikan	:	-
Pekerjaan	:	ILO Indonesia-Timor Leste
Jabatan	:	Monitoring and Evaluation Specialist at International Labour Office (ILO)
Alamat	:	-
No. Telp/Wa	:	-
Waktu Wawancara	:	Zoom Meeting
Tempat Wawancara	:	
Tanggal Wawancara	:	1 September 2023

2. Pertanyaan Wawancara

1. Apa yang dilakukan ILO dalam memberikan informasi mengenai covid-19 dan masalah ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Forum apa yang ILO laksanakan dalam membantu menangani masalah ini?
3. Sebagai Normativ ILO membuat standar apa di Indonesia dalam membantu menangani masalah ketenagakerjaan ini?
4. Sebagai pembuat aturan, ILO di Indonesia membuat aturan apa untuk menangani masalah ketenagakerjaan ini?
5. Bagaimanan ILO dalam melaksanakan pengawasan terhadap aturan yang telah dibuat?
6. Adakah ILO memberikan pendanaan atau bantuan teknis kepada Indonesia dalam membantu masalah ini?

Jawaban:

Sebelumnya narasumber sudah meminta penelitian saya untuk ia lakukan koreksi terlebih dahulu, setelah ini peneliti dan narasumber melakukan zoom meeting untuk wawancara. Disana narasumber juga memberikan jawaban dari pertanyaan di atas seperti yang ada pada dalam pembahsan skripsi saya. Narasumber menyetujui beberapa isi pembahsan saya apabila itu dirasa benar. Namun jika isi pembahsan saya tidak sesuai dengan yang mereka lakukan narasumber akan memberikan komentar. Seperti dalam kategori webinar yang saya masukkan kedalam bagian forum, narasumber menjawab bahwa webinar bukanlah forum. Webinar merupakan kegiatan yang dilakukan oleh mereka untuk membantu melakukan penyebaran informasi dan berdiskusi, jadi baiknya webinar di masukkan kedalam kategori sebagai informasi. Kemudia dalam beberapa pembahsan penulis, narasumber mengkonfirmasi bahwa sudah benar seperti penegakan dan penekanan terus terhadap K3, forum forum yang dilaksanakan pembuatan standar serta aturan dan pengawasan aturan. Kemudian penulis bertanya apakah ILO memberikan bantuan ke Indonesi seperti pendanaan baik itu pribadi maupun melalui Kerjasama. Narasumber menjawab, ILO bersama Indonesia memiliki projek dan program yang dilaksanakan dimana hal tersebut otomasi membutuhkan pendanaan. Kemudian narasumber memberikan komentar pada bagian akhir pembahsan saya mengenai Operational, dimana narasumber menjawab bahwa yang saya tuliskan di tulisan say aitu merupakan program lama dan tidak berkaitan dengan covid-19, beliau meminta untuk dirubah dan disesuaikan dengan judul skripsi saya yaitu pada masa covid-19

Lampiran 3: SK Pembimbing



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Alamat : Jalan Raya Palembang - Prabumulih, KM. 32 Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir 30662
Telepon (0711) 580572 Faksimile. (0711) 570572 Laman : www.fisip.unsri.ac.id

REVISI KE : 1
TANGGAL : 24 Agustus 2023

KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Nomor: **0680**/UN9.FISIP/TU.SK/2023

TENTANG

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA

- Menimbang : a. Bahwa setiap mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Jurusan Ilmu Hubungan Internasional yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk menyusun Skripsi;
- b. Bahwa untuk kegiatan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, perlu ditetapkan dosen pembimbing skripsi yang akan membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi mahasiswa sesuai dengan bidang ilmu dan/atau pokok kajiannya;
- c. Bahwa untuk kepentingan butir a dan b diatas perlu ditetapkan dalam satu Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sebagai pedoman dan landasan hukumnya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 1960 tentang Pendirian Universitas Sriwijaya;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Sriwijaya;
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 17 Tahun 2018 tentang Statuta Universitas Sriwijaya;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 033/O/2000 tentang Pendirian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pada Universitas Sriwijaya;
8. Keputusan Menteri Keuangan Nomor. 190/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Sriwijaya sebagai instansi yang menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
9. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 32031/M/KP/XI/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Sriwijaya Periode Tahun 2019-2023;
10. Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor 0357/UN9/SK.BUK.KP/ 2021 tanggal 20 September 2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Masa Tugas Tahun 2021-2025
11. Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No. 0450/UN9/SK/BUK.KP/2022, tanggal 19 Januari 2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Periode 2022-2026.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SRIWIJAYA
- PERTAMA : Menunjuk nama-nama berikut sebagai pembimbing bagi mahasiswa di bawah ini dalam mempersiapkan rencana dan pelaksanaan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan skripsi (Periode Ganjil TA. 2023/2024) mahasiswa yang bersangkutan:

Nama	:	Sindi Lestari
Nim	:	07041181924023
Jurusan	:	Ilmu Hubungan Internasional
Kampus	:	Indralaya
Dosen Pembimbing	:	Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd. Nurul Aulia, S.IP., MA.
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Fungsi International Labour Organization (ILO) Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia

- KEDUA : Segala biaya yang timbul akibat surat keputusan ini akan dibebankan kepada anggaran Dana DIPA BLU Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya tahun Anggaran 2023;
- KETIGA : Surat akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Indralaya
Pada Tanggal : 28 Agustus 2023

a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Tembusan :

1. Dekan
 2. Wakil Dekan II
 3. Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional
 4. Dosen Pembimbing Yang bersangkutan
- FISIP Unsri

Lampiran 4: Surat Izin Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Alamat : Jalan Raya Palembang - Prabumulih, KM. 32 Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir 30662
Telepon (0711) 580572 Faksimile. (0711) 570572 Laman : www.fisip.unsri.ac.id

Nomor : 159/UN9.FISIP/TU.SB5/2023

Agustus 2023

Lampiran: -

Perihal : Izin Penelitian

Yth. ILO Indonesia

Menara Thamrin 22nd Floor, Jl. M.H Thamrin No 3, Rt.10/Rw.10,
Kampung Bali, Menteng, Central Jakarta City

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pengambilan data Izin Penelitian mahasiswa Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Indralaya, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa :

No	Nama	NIM	Tempat Penelitian	Judul Skripsi
1	Sindi Lestari	07041181924023	ILO Indonesia	Peran ILO Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 Di Indonesia

Untuk melakukan pengambilan data secara langsung dari bulan : Agustus 2023.

Berkenaan dengan hal tersebut, kami mohon Bapak/Ibu tidak keberatan untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan, sehingga memperoleh bahan-bahan yang dibutuhkan beserta penjelasan lainnya dari instansi yang berada dalam wilayah kerja Bapak/Ibu untuk kemudian digunakan dalam penyusunan skripsi.

Semua bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan dipublikasikan kepada pihak ketiga. Atas bantuan dari kerjasamanya diucapkan terima kasih.





Tembusan :

1. Dekan FISIP UNSRI (sebagai laporan)
2. Koordinator Tata Usaha FISIP UNSRI
3. Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional FISIP UNSRI
4. Sub Koordinator Bidang Akademik & Kemahasiswaan FISIP UNSRI
5. Arsip

Lampiran 5: Kartu Pembimbing Skripsi

KARTU PEMBIMBING SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Sindi Lestari
NIM : 07041181924023
Jurusan : Ilmu Hubungan Internasional
Judul Skripsi : Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization* (ILO) sebagai organisasi internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia
Pembimbing I : Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II : Nurul Aulia, S.IP., M.A.

No.	Topik yang dikonsultasikan	Komentar Pembimbing	Paraf
			Pembimbing II
1.	BAB IV, V dan V	Perbaikan pada Mekanisme penulisan daftar gambar dan kesimpulan Perbaikan pada Daftar Gambar.	
2.		Perbaikan pada kesimpulan bagian teori. PAC kompe	

Ketua Jurusan,





Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003


Indralaya, 13 Oktober 2023
Pembimbing II


Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd
NIP.197803022002122002


KARTU PEMBIMBING SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sindi Lestari
NIM : 07041181924023
Jurusan : Ilmu Hubungan Internasional
Judul Skripsi : Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization* (ILO) sebagai organisasi internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia
Pembimbing I : Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II : Nurul Aulia, S.IP., M.A.

No.	Topik yang dikonsultasikan	Komentar Pembimbing	Paraf
			Pembimbing II
1.	Revisi Sempro	Setelah melakukan pergantian Teori, pembimbing menyarankan pergantian judul yang lebih sesuai dengan teori	
2.	Wawancara penelitian	Mengilmiahkan Bahasa dalam pertanyaan wawancara agar lebih mudah di pahami narasumber	
3.	BAB IV&V	Masukkan sumber setiap kata yang dikutip, project terbaru saja yang perlu dimasukkan, penambahan mengenai covid dalam gambaran umum, isi pembahasan harus lebih detail seperti tempat pelaksanaan forum. Sumber setiap foto harus di cantumkan.	

4.	BAB IV, V, VI dan Abstrak	ACC skripsi dan kompre	
----	---------------------------	------------------------	---

Ketua Jurusan,


Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP.197705122003121003

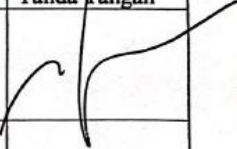



Indralaya, 13 Oktober 2023
Pembimbing II


Nurul Aulia, S.IP., M.A.
NIP.199312222022032013

Lampiran 6: Lembar Perbaikann Seminar Proposal

LEMBAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Sindi Lestari
Nim : 07041181924023
Judul Proposal (setelah seminar) : Pelaksanaan Fungsi International Labour Organization (ILO) sebagai organisasi internasional dalam menangani Masalah ketenagakerjaan akibat covid-19 di Indonesia
Tanggal Seminar Proposal : 11 juli 2023

No	Dosen/Nip	Revisi	Tanda Tangan
1	<u>Abdul Halim S.IP., M.A</u> (Penguji 1)	Perbaiki pada bagian teori dan latar belakang	
2	<u>Khairunnas S.IP., M.I.Pol</u> (Penguji 2)	Perbaiki pada bagian latar belakang dan teori serta memberi saran untuk melakukan penelitian dengan wawancara	
3	<u>Hoirun Nisyak S.Pd., M.Pd</u> (Pembimbing 1)		
4	<u>Nurul Aulia S.IP., M.A</u> (Pembimbing 2)		

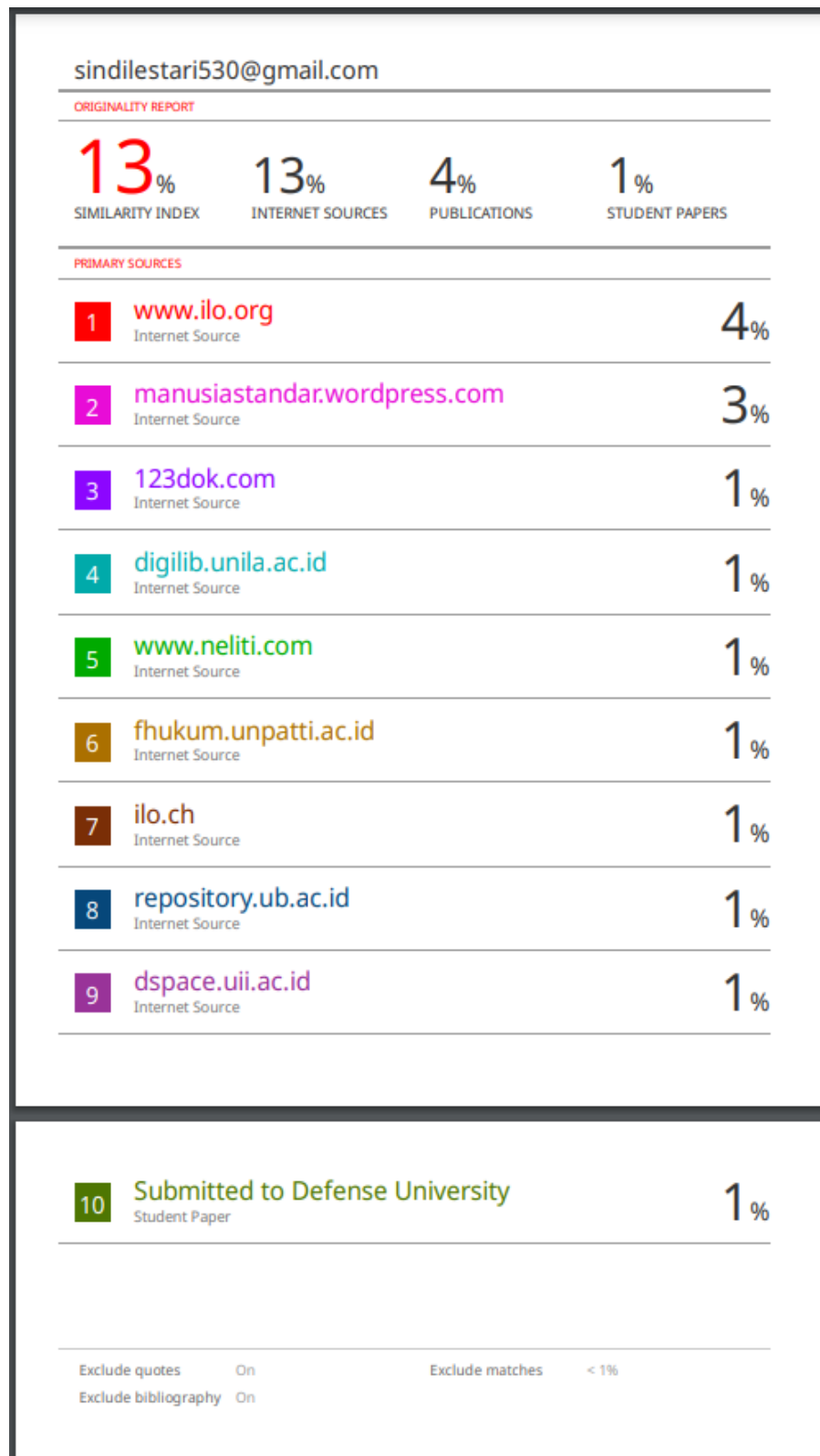
Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Soryan Effendi
Nip. 197705122003121003

Keterangan :

*Sebisa mungkin hanya dibuat dalam 1 lembar. Mahasiswa harus melampirkan fotokopi Form II seminar proposal yang dapat diambil di admin jurusan.



Lampiran 7: Hasil Pengecekan *Similarity* di Perpustakaan Universitas Sriwijaya


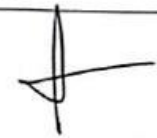


Lampiran 8: Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif

LEMBAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Sindi Lestari
Nim : 07041181924023
Judul Proposal (setelah seminar) : Pelaksanaan Fungsi *International Labour Organization* (ILO) Sebagai Organisasi Internasional Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Akibat Covid-19 di Indonesia
Tanggal Ujian Komprehensif : 08 November 2023

No	Dosen/Nip	Revisi	Tanda Tangan
1	Abdul Halim S.IP., MA (Penguji 1)	Penjelasan pada bagian gambar, dalam BAB V bagian informational, forum, rule creation dan operasional di elaborasikan lagi bagaimana dampak pelaksanaan yang telah dilakukan ILO di atas terhadap pemerintah Indonesia	
2	Yuniarsih Manggarsari (Penguji 2)	Perhatikan kutipan langsung dan tidak langsung, penggunaan tanda baca dan huruf besar. Tambahkan variabel. Revisi abstrak dan daftar Pustaka	

3	Hoirun Nisyak S.Pd., M.Pd (Pembimbing 1)		
4	Nurul Aulia S.IP., M.A (Pembimbing 2)		

Mengetahui,

Ketua

Jurusan,



Sofyan Effendi, S.IP.,

M.SiNIP.

197705122003121003

Keterangan:

*Sebisa mungkin hanya dibuat dalam 1 lembar. Mahasiswa harus melampirkan fotokopi Form II seminar proposal yang dapat diambil di admin jurusan