

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia dan ILO telah menjalin kerja sama sejak Indonesia ikut bergabung menjadi anggota ILO pada 12 Juni 1950. Dengan menerapkan struktur tripartit yang unik, ILO membangun kerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan tiga konfederasi serikat pekerja Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahterah Indonesia (KSBSI) serta Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sekitar 220 juta jiwa, tugas dan tanggung jawab ILO adalah Mempromosikan Pekerjaan yang Layak untuk Semua.

Meski perekonomian Indonesia telah tumbuh sekitar 5,5 persen per tahun sejak 2000 (setelah era krisis), namun tetap muncul ke khawatiran atas melonjaknya tingkat pengangguran di negeri ini. Untuk menanggulangi dampaknya, pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk mengurangi tingkat pengangguran hingga 10 persen pada 2009. Target ini juga terkait dengan tujuan pengurangan kemiskinan yang lebih luas dalam bentuk yang berkelanjutan. Fokus permasalahan yang harus diselesaikan di Indonesia tentu saja tidak hanya masalah pengangguran, tapi juga kondisi kerja dan administrasi ketenagakerjaan yang

efektif. Mempertimbangkan prioritas pemerintah, mandat ILO serta fokus dari para konstituen, setidaknya terdapat tiga prioritas yang harus ditangani bersama, yakni:<sup>1</sup>

- i. Menghentikan eksploitasi di tempat kerja.
- ii. Penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan memulihkan mata pencaharian, khususnya bagi kaum muda.
- iii. Dialog sosial untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Ketiga prioritas itu diidentifikasi ILO di Indonesia melalui Program Nasional Pekerjaan yang Layak.

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan tripartid di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat.<sup>2</sup> Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. Organisasi ini memiliki 185 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang di miliknya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

---

<sup>1</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_116236.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_116236.pdf). Diakses pada 11/febuari/2015.

<sup>2</sup><http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>). Diakses pada 11/Februari/2015.

ILO bekerja berdasarkan pedoman dari Dewan Eksekutif ILO (Governing Body), yang terdiri dari 28 wakil pemerintahan, 14 wakil pekerja/buruh dan 14 wakil pengusaha. Mereka bertugas mengambil keputusan mengenai tindakan yang akan mempengaruhi kebijakan ILO, mempersiapkan rancangan program dan anggaran, yang kemudian di serahkan kepada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional (ILC) untuk di setujui, serta memilih Direktur Jenderal. ILC mengadakan pertemuan setiap bulan Juni tiap tahunnya di Jenewa. Para delegasi di dampingi oleh para penasihat teknis. Setiap negara anggota, termasuk Indonesia, memiliki hak untuk mengirimkan empat delegasi ke ILC – dua dari pemerintah dan masing-masing satu mewakili pekerja dan pengusaha. Mereka dapat mengemukakan pendapat dan melakukan pemungutan suara secara mandiri.

Hal-hal yang mendasari kerja-kerja International Labor Organization adalah pentingnya kerjasama antara pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi serikat pekerja dalam membina kemajuan sosial dan ekonomi.<sup>3</sup> Dialog antara pemerintah dan dua "mitra sosial" mempromosikan pembangunan konsensus dan keterlibatan demokratis mereka dengan taruhan penting dalam dunia kerja. ILO adalah satu-satunya badan "tripartit" PBB dalam hal menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama membentuk standar buruh, kebijakan dan program. Dialog sosial dapat berarti negosiasi, konsultasi atau sekedar pertukaran informasi dan pandangan antara perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah.

---

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/>. Diakses 11/Februari/2015

ILO mencoba meminimalisir permasalahan hubungan industrial yang kerap terjadi di Indonesia maupun Negara-Negara anggota lainnya melalui pertemuan yang terdiri dari 185 pemerintahan, organisasi pekerja dan pengusaha di seluruh dunia yang didedikasikan untuk mewujudkan pekerjaan layak.<sup>4</sup> Pekerjaan merupakan hal penting untuk kesejahteraan manusia. Di samping memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas, yang pada gilirannya memperkuat individu, keluarga dan masyarakat. Namun kemajuan ini bergantung pada pekerjaan yang bersifat layak.

Pekerjaan yang layak merupakan rangkuman dari berbagai aspirasi masyarakat dalam kehidupan pekerjaan mereka. Mereka melibatkan peluang untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dan memperoleh penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial untuk keluarga mereka. Pekerjaan yang layak berarti prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, serta kebebasan masyarakat dalam menyampaikan kekhawatiran mereka. Ini membutuhkan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki. Pekerjaan yang layak pun merupakan kunci untuk mengentaskan kemiskinan. Karenanya, penciptaan pekerjaan dengan upah yang layak harus dimasukkan dalam kebijakan pembangunan.

---

<sup>4</sup>[www.ilo.org](http://www.ilo.org), Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia.PDF. 23/April/2015.

Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Hingga saat ini, ILO telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja. Standar-standar ketenagakerjaan internasional ini memainkan peranan penting dalam penyusunan perundangan nasional, kebijakan dan keputusan hukum dan dalam masalah perundingan bersama. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh Konvensi pokok ILO.<sup>5</sup> Sejak menjadi anggota tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 18 konvensi.<sup>6</sup>

Konvensi ILO berpengaruh sebagai alat untuk mengikat negara anggota yang telah meratifikasi konvensi dengan tujuan agar kebijakan pengupahan di setiap negara anggota diterapkan sesuai standar ketenagakerjaan international dan ILO berupaya mengawasi penerapan standar ketenagakerjaan apabila ada pelanggaran terhadap konvensi dan rekomendasi yang telah diratifikasi oleh negara anggota. Tetapi, pemerintah di Indonesia membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.<sup>7</sup> Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, tetapi pemerintah atau badan berwenang yang berkompeten di Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO No. 95 ini, perlindungan akan upah

---

<sup>5</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org), Sekilas ILO di Indonesia. Diakses 23/April/2015.

<sup>6</sup> Lihat pada lampiran 4

<sup>7</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf). Diakses pada 15/maret/2016.

terhadap buruh di Indonesia telah cukup untuk di buktikan oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari pengertian upah oleh ILO di konvensi No.95<sup>8</sup> pasal 1 yang dengan Pasal 30 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan SB/SP untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.

Dalam persoalan penetapan upah untuk pekerja, Pemerintah bersama dengan Pengusaha dan pekerja (serikat pekerja) untuk bersama-sama menyusun peraturan ketenagakerjaan, mengawasi pelaksanaannya, meningkatkan kesadaran, serta menyusun kebijakan serta merencanakan program, ILO ingin memastikan bahwa upaya-upayanya ini di dasari pada kebutuhan para perempuan dan laki-laki yang bekerja.

Di negara Indonesia, untuk memastikan upah yang layak bagi para buruh dan menjamin keberlangsungan kegiatan usaha di Indonesia, maka pemerintah

---

<sup>8</sup> Lihat pada lampiran 3

membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistem dan mekanisme pengupahan di Indonesia. Regulasi pengupahan tersebut pada dasarnya terdiri dari 2 (dua) bagian pokok, yakni:

1. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
2. Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistem sebagai berikut:

1. Penetapan upah minimum di tingkat provinsi & kabupaten/kota/kotamadya
2. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif
3. Penetapan struktur & skala upah
4. Peninjauan upah secara berkala

Regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 2 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi; Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Selain diatur dalam Undang-Undang, pemerintah juga membuat aturan pelaksana dalam bentuk peraturan pemerintah (perpem), keputusan menteri (kepmen) maupun juga peraturan menteri (permen). Oleh karena itu dalam penetapan Upah Minimum Regional harus berdasarkan pada hasil survey KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang terdiri

dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral yang berasal dari akademisi.

KHL ialah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL berisikan sejumlah komponen yang diatur dan ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan kebijakan Upah Minimum Regional seperti yang diatur dan ditetapkan dalam pasal 88 ayat 4.

Lebih jauh mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Adapun penambahan yang terdapat pada Standar KHL dapat dilihat lampiran I. Selain penambahan 14 jenis baru KHL tersebut, juga terdapat penambahan/penyesuaian jenis kuantitas & kualitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan. komponen-komponen yang ada di dalam Standar KHL.<sup>9</sup>

Dari beberapa item diatas, harga-harga dari setiap barang yang menentukan harga upah minimum regional dengan kata lain angka tersebut adalah angka yang menjadi standar upah untuk hidup buruh di sesuai daerahnya, namun dalam prakteknya ketika penetapan upah yang di laksanakan oleh badan tripartid

---

<sup>9</sup> dapat dilihat pada lampiran I.



antara pihak pekerja yang di wakili oleh serikat pekerja dengan pihak pengusaha berjalan dengan baik selama proses nya.

## **B. Pokok Masalah**

1. Mengapa Indonesia tidak meratifikasi konvensi ILO No. 95 dan No.131
2. Mengapa Perumusan Kebijakan Perburuhan Nasional Indonesia relatif sesuai standar ketenagakerjaan Internasional?

## **C. Kerangka Pemikiran**

### **1. Konsep Rezim Interasional**

Rezim Internasional yang sangat kental dengan paham Neo-Liberalisme sering disebut sebagai Institutionalized Liberalism. Secara umum, ia merupakan Institusi yang merupakan hasil kerjasama negara-negara yang ingin mendistribusikan hak-hak dan kewajibannya melalui adjustment-adjustment yang kemudian bisa menghasilkan harmoni, ataupun konflik. Seperti yang biasa terjadi, Rezim Internasional biasanya memberi privilege-privilege bagi negara-negara maju (pandangan umum tentang perspektif Neo-Liberalisme). Yang merupakan Rezim Internasional misalnya, WTO, World Bank, UNDP, PBB, dan sebagainya. Rezim Internasional dibentuk untuk memfasilitasi hubungan kerjasama dalam membahas isu-isu tertentu dengan seperangkat aturan-aturan yang disepakati bersama-sama.

Keuntungan rezim timbul karena adanya ketidakpuasan akan konsep dominan dari tata aturan internasional, kewenangan, dan organisasi (Haggard & Simmons, 1987:491). Definisi rezim berbeda dengan definisi kerjasama terutama dengan

definisi dari institusi. Rezim merupakan contoh dari perilaku kerjasama dan upaya untuk memfasilitasi kerjasama, namun kerjasama dapat terjadi tanpa adanya rezim terlebih dahulu (Haggard & Simmons, 1987:495). Perbedaan mendasar antara rezim dengan institusi adalah cara kedua hal ini dalam memandang aktor-aktor dalam hubungan internasional terutama organisasi internasional. Rezim mengacu pada pengaruh perilaku yang ditimbulkan dari organisasi internasional pada aktor-aktor yang lainnya, terutama aktor negara. Rezim berfokus pada ekspektasi aktor, berbeda dengan institusi yang lebih melihat kepada apa yang terjadi dalam organisasi dari pada melihat pengaruh yang ditimbulkan organisasi internasional terhadap aktor-aktor lainnya (Barkin. 2006:27).

Perbedaan utama dari rezim dengan institusi terletak pada siapa yang digolongkan menjadi aktor (Barkin, 2006:36). Institusi melihat organisasi internasional sebagai aktor dan mencermati apa yang organisasi internasional lakukan. Kontras dengan rezim yang melihat aktor yang utama adalah negara yang mana merupakan sumber yang mempengaruhi politik internasional. Norma, aturan dan prosedur dalam pembuatan keputusan itu berhubungan dengan ekspektasi dan perilaku dari negara. Perbedaan antara rezim dan institusi dalam mempelajari organisasi internasional adalah jika institusi melihat apa yang terjadi di dalam organisasi tersebut sedangkan rezim melihatnya pada perilaku negara yang mempengaruhi norma serta aturan yang dianut oleh organisasi internasional yang pada akhirnya menciptakan suatu perilaku pada organisasi tersebut (Barkin, 2006:36).

Terdapat empat teori dalam rezim internasional, yakni teori struktural, game-theory, teori fungsional dan teori kognitif (Haggard & Simmons, 1987:498). Keempat teori tersebut kebanyakan bersifat state-centered (Haggard & Simmons, 1987:499). Teori struktural secara khusus meliputi tentang teori hegemonic stability dimana teori tersebut menerangkan bahwa keadaan internasional yang kebanyakan dipegang oleh negara-negara adikuasa sebagai pengaturnya itu mempengaruhi kerjasama. Teori ini berhubungan dengan rezim yang menciptakan dan memelihara keberadaan kekuatan yang dominan serta melemahnya rezim terhadap penyusutan negara-negara yang dianggap sebagai hegemon (Haggard & Simmons, 1987:500). Sebagai contoh dalam forum PBB jika menyelesaikan suatu isu internasional, negara Amerika Serikat mempunyai hak veto yang mempengaruhi hasil dari keputusan bersama. Sementara pendekatan game-theory menerangkan tentang bagaimana sebuah kerjasama dapat terlaksana dalam kondisi anarkis yang mana dalam keadaan tersebut, otoritas supranasional sangatlah lemah untuk menciptakan sebuah kepatuhan (Haggard & Simmons, 1987:504). Berbeda halnya dengan teori fungsional yang menjelaskan tentang perilaku atau institusi mengenai pengaruhnya (Keohane dalam Haggard & Simmons, 1987:506). Teori fungsional lebih melihat kapan rezim dibutuhkan. Berbeda dengan teori fungsional yang melihat rezim sebagai respon yang penting ataupun tidak terhadap sebuah kebutuhan, teori kognitif lebih melihat kepada bagaimana perilaku aktor yang tidak dibentuk oleh kepentingan material terlalu banyak, akan tetapi oleh peran mereka di masyarakat. Para cognitivist berpendapat

bahwa tidak ada national interest yang saklek dan tidak ada rezim yang benar-benar optimal (Haggard & Simmons, 1987:499). Teori kognitif merupakan percampuran dari tiga teori sebelumnya. Teori struktural, game-theory dan fungsional beranggapan bahwa kerjasama terjadi dalam penyelesaian isu-isu yang relatif jelas, sementara cognitivist beranggapan bahwa isu-isu tersebut relatif sebaliknya (Haggard & Simmons, 1987:509-510).

Berdasarkan konsep rezim internasional, perumusan perburuhan di Indonesia tidak terlepas dari konvensi ILO dimana Indonesia menjadi sebagai anggota berkewajiban dalam menerapkan konvensi di negaranya. Konvensi yang di sahkan wajib di ratifikasi oleh negara anggota tetapi tidak untuk negara yang memiliki keadaan yang kurang sesuai dengan isi konvensi karena konvensi yang di buat oleh negara anggota itu bersifat umum, lahirnya konvensi berdasarkan keluhan-keluhan dari berbagai negara anggota yang dirumuskan secara bersama-sama dengan para delegasi-delegasi dari negara anggota yang lain dalam pertemuannya di konferensi perburuhan internasional setiap satu tahun sekali. Hal inilah yang menjadikan Konvensi itu bersifat umum. Maka ILO sebagai organisasi internasional tidak dapat memaksa negara anggotanya untuk meratifikasi semua konvensi yang dilahirkan tetapi negara anggota yang tidak meratifikasi di upayakan dapat melakukan perumusan perburuhan nasional mereka mengarah berdasarkan sesuai konvensi yang telah ada karna walaupun tidak meratifikasi, ILO sebagai organisasi internasional

akan mengawasi negara anggotanya dengan maksud meminimalisirkan terjadinya masalah-masalah di perumusan nasional negara-negara anggota.

## **2. Konsep kepentingan nasional**

kepentingan Nasional (National Interest) adalah tujuan-tujuan yang ingin dicapai sehubungan dengan kebutuhan bangsa/negara atau sehubungan dengan hal yang dicita-citakan. Dalam hal ini kepentingan nasional yang relatif tetap dan sama diantara semua negara/bangsa adalah keamanan (mencakup kelangsungan hidup rakyatnya dan kebutuhan wilayah) serta kesejahteraan. Kedua hal pokok ini yaitu keamanan (Security) dari kesejahteraan (Prosperity). Kepentingan nasional diidentikkan dengan “tujuan nasional”. Contohnya kepentingan pembangunan ekonomi, kepentingan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau kepentingan mengundang investasi asing untuk mempercepat laju industrialisasi.

Kepentingan nasional sering dijadikan tolak ukur atau kriteria pokok bagi para pengambil keputusan (decision makers) masing-masing negara sebelum merumuskan dan menetapkan sikap atau tindakan. Bahkan setiap langkah kebijakan luar negeri (Foreign Policy) perlu dilandaskan kepada kepentingan nasional dan diarahkan untuk mencapai serta melindungi apa yang dikategorikan atau ditetapkan sebagai ”Kepentingan Nasional”.<sup>10</sup> Selama negara-bangsa (nation-state) masih merupakan aktor hubungan internasional yang dominan, maka

---

<sup>10</sup> T May Rudy, *Study Strategis dalam transformasi sistem Internasional Pasca Perang dingin*, Refika Aditama, Bandung, 2002, hal 116.

kepentingan nasional akan menjadi determinan utama yang menggerakkan negara-negara menjalankan hubungan internasional atau politik luar negeri.

Menurut Morgenthau: "Kepentingan nasional adalah kemampuan minimum negara untuk melindungi, dan mempertahankan identitas fisik, politik, dan kultur dari gangguan negara lain. Dari tinjauan ini para pemimpin negara menurunkan kebijakan spesifik terhadap negara lain yang sifatnya kerjasama atau konflik". Menurut Joseph Frankel (1970) kepentingan nasional tidak bisa didefinisikan secara sempit dengan cara mengabaikan kepentingan-kepentingan moral, religi, dan kepentingan kemanusiaan yang lain seperti yang dibuat oleh Morgenthau.<sup>11</sup> Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Nicholas Spykman bahwa kepentingan nasional juga mencakup kepentingan moral, religi, kebudayaan, dan sebagainya. Tetapi dia menambahkan bahwa untuk mengejar kepentingan-kepentingan itu tetap diperlukan power yang mencukupi.

Paul Seabury mendefinisikan konsep kepentingan nasional secara normatif dan deskriptif. Secara normatif konsep kepentingan nasional berkaitan dengan kumpulan cita-cita suatu bangsa yang berusaha dicapainya melalui hubungan dengan negara lain. Namun tidak sekedar cita-cita mengejar power saja melainkan ada juga cita-cita lainnya. Sedangkan secara deskriptif, kepentingan nasional dianggap sebagai tujuan yang harus dicapai suatu bangsa secara tetap melalui kepemimpinan pemerintah.

---

<sup>11</sup> *Ibid.* hal. 60

Dalam kepentingan nasionalnya Negara Indonesia dalam melakukan perumusan perburuhannya melalui kepemimpinan pemerintah tidak terlepas dari kebutuhan negaranya atau identiknya dengan tujuan nasional. Perumusan perburuhan di Indonesia tidak terlepas dari kepentingan pembangunan ekonomi dan kepentingan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SBM) dalam kepentingan mengundang investor asing untuk mempercepat laju industrialisasi di negara Indonesia. Kepentingan nasional ini menjadi tolak ukur atau kriteria pokok bagi para pengambil keputusan (decision makers) negara / pemerintah sebelum merumuskan dan menetapkan sikap atau tindakan. Setiap langkah dalam perumusan perburuhan di Indonesia memiliki kepentingan-kepentingan yang kompleks sehingga untuk melakukan kebijakan luar negeri (Foreign Policy) perlu dilandaskan kepada kepentingan nasional dan diarahkan untuk mencapai serta melindungi apa yang dikategorikan atau ditetapkan sebagai Kepentingan Nasional di Indonesia.

#### **D. Hipotesis**

1. Indonesia tidak meratifikasi konvensi No. 95 dan No.131 karena Kepentingan melindungi industri yang masih berkembang.
2. Perumusan kebijakan perburuhan nasional Indonesia relative sesuai Standar Ketenagakerjaan Internasional karena kepentingan meningkatkan kesejahteraan buruh

### **E. Jangkauan Penulisan**

Agar penulisan penelitian ini tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi jangkauan penelitian ini. Jangkauan penulisan ini adalah mengenai kebijakan-kebijakan dari ILO serta upaya pemerintah dalam membuat kebijakan berdasarkan hasil dari konvensi ILO untuk meningkatkan kebijakan pengupahan pekerja di Indonesia menjadi lebih baik. Dan juga penulis akan menggunakan data-data yang diluar dari jangkauan penulisan yang memiliki hubungan dengan pokok pembahasan dalam penulisan ini.

### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deduksi. Metode deduksi ini yaitu teori digunakan sebagai dasar analisa untuk memperoleh sebuah kesimpulan dari permasalahan yang di teliti. Sedangkan pendekatannya adalah bersifat deskriptif kualitatif Yaitu analisis hanya sampai pada taraf deskripsi yang menganalisa dan juga menyajikan fakta-fakta secara sistematis sehingga dapat di pahami dan di simpulkan. Penekannya adalah pada usaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian melalui cara berfikir formal dan juga argumentatif.

### **G. Metode Pengumpulan Data**

Penulis mencoba mengamati permasalahan tersebut secara empirik dengan menerapkan studi pustaka dan berbagai sumber yang ada seperti buku-buku



referensi, surat kabar, majalah, jurnal, internet, dan beberapa data pendukung lainnya dalam penulisan penelitian ini.

#### **H. Sistematika penulis**

Agar pembahasan dalam penulisan dalam penelitian ini tersistematis, maka penelitian ini akan di bagi menjadi lima bab, secara ringkas, sistematika penulisan yang dituangkan dalam lima bab.

Pada bab I ini merupakan pendahuluan yang memuat unsur-unsur metodologis yang harus di penuhi dalam penulisan karya ilmiah yang meliputi; Latar Belakang permasalahan, Pokok Masalah, kerangka Dasar/ teoritik, Hipotesis, Jangkuan Penulisan, Metode Penelitian, Metode Pengumpulan Data, dan sistematika penulisa.

Pada bab II ini penulis mencoba menjelaskan deskripsi umum ILO, yaitu gambaran umum tentang ILO dan kovensi ILO terkait dengan upah.

Pada bab III inimenjabarkan bagaimana pengaruh kebijakan pemerintah Indonesia untuk menciptakansistem pengupahan sebelum meratifikasi konvensi ILO.

Bab IV ini, merupakan bab yang akan memberikan penilaian atas pengaruh kebijakan organisasi perburuhan internasional (ILO) terhadap pengupahan buruh di Indonesia setelah meratifikasi konvensi yang di buat oleh ILO berdasarkan ada fakta-fakta yang berkembang yang merupakan pembuktian atas hipotesa.

Bab V ini merupakan kesimpulan dari seluruh penulisan pada bab-bab sebelumnya.