

PUBLIC INTEREST, PRIVATE ACTIONS: TANTANGAN DALAM MENGADOPSI PERJANJIAN BANGLADESH DI INDONESIA

Elnindy Maria Teresa

Magister Ilmu Hukum, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Jl. Jenderal Sudirman RT 02 RW 04 No. 51, Karet Semanggi, Jakarta 12930

Corresponding Author: elnindymt23@gmail.com

ABSTRAK

Pada tahun 2013, tragedi runtuhnya Rana Plaza di Bangladesh yang menewaskan lebih dari 1.000 orang dan melukai lebih dari 2.500 lainnya mendorong perhatian global terhadap keselamatan pekerja dalam rantai pasokan. Sebagai tanggapan, *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (Bangladesh Accord)* dibentuk untuk melibatkan sekitar 200 merek internasional dalam menjamin keselamatan pekerja di industri garmen. *Accord* ini menjadi terobosan dalam menciptakan perjanjian internasional antara perusahaan global dan serikat pekerja untuk melindungi pekerja lokal dalam rantai pasokan global. Namun, isu keadilan di rantai pasokan global masih meluas, mencakup diskriminasi, pekerja anak, upah minimum, pembatasan hak berorganisasi, dan keselamatan kerja. Penelitian ini menggunakan Indonesia sebagai studi kasus untuk mengkaji tantangan hukum dalam menangani isu-isu ini, dengan pendekatan proses hukum transnasional. Analisis dilakukan terhadap hukum yang berlaku lintas yurisdiksi untuk memahami dampak peraturan domestik, proses hukum, dan aktor yang terlibat dalam penerapan kesepakatan global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktor domestik dan kebijakan nasional memberikan pengaruh signifikan dalam implementasi perjanjian internasional. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memetakan dan membandingkan penerapan kesepakatan ini di tingkat regional, guna memperkuat perlindungan pekerja dalam rantai pasokan global.

Kata Kunci: Bangladesh Accord, Proses Hukum Transnasional, Hukum Internasional, Hukum Ketenagakerjaan, Rantai Pasokan Global

ABSTRACT

In 2013, the collapse of Rana Plaza in Bangladesh, which killed over 1,000 people and injured more than 2,500 others, drew global attention to worker safety in supply chains. In response, the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (Bangladesh Accord) was established, involving around 200 international brands to ensure worker safety in the garment industry. This Accord became a breakthrough in creating an international agreement between global companies and labor unions to protect local workers in global supply chains. However, justice issues in global supply chains remain widespread, including discrimination, child labor, minimum wages, restrictions on the right to organize, and workplace safety. This study uses Indonesia as a case study to examine legal challenges in addressing these issues through a transnational legal process approach. The analysis focuses on laws across jurisdictions to understand the impact of domestic regulations, legal processes, and actors involved in implementing global agreements. The findings reveal that domestic actors and national policies significantly influence the implementation of international agreements. Further research is needed to map and compare the application of these agreements at the regional level to strengthen worker protection in global supply chains.)

Keywords: *Bangladesh Accord, Transnational Legal Process, International Law, Labor Law, Global Supply*

A. PENDAHULUAN

Industri pakaian jadi (*Ready-Made Garment*) di Bangladesh merupakan sektor penting yang berkontribusi besar terhadap ekonomi negara. Pada tahun 2010, sektor ini menyumbang sekitar \$15 miliar, atau 13% dari PDB, dan lebih dari 75% total ekspor. Diperkirakan ekspor akan tumbuh antara 7% hingga 9% per tahun, sehingga nilai pasar dapat berlipat ganda pada 2015 dan hampir tiga kali lipat pada 2020¹. Biaya produksi yang rendah serta kualitas produk yang baik menjadikan Bangladesh pilihan utama bagi perusahaan pakaian global, diikuti oleh Vietnam dan Indonesia. Sebuah survei *McKinsey* mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan Eropa dan Amerika menyumbang sebagian besar ekspor pakaian jadi dari Bangladesh.²

Namun, biaya produksi yang kompetitif ini tidak diimbangi dengan perhatian terhadap keselamatan kerja. Runtuhnya gedung Rana Plaza pada 24 April 2013, yang menampung lima pabrik garmen, menyebabkan lebih dari 1.100 korban jiwa dan 2.500 luka-luka. Lima bulan sebelumnya, kebakaran di pabrik *Tazreen Fashions* juga merenggut 112 nyawa. Bencana-bencana ini mengungkap kondisi kerja yang buruk, termasuk pelanggaran standar bangunan dan seringnya terjadi insiden kebakaran maupun runtuhnya bangunan.³

Selain itu, rendahnya upah buruh menjadi masalah utama. Buruh di sektor ini menerima upah terendah dibandingkan negara-negara lain, sering menghadapi jam kerja panjang tanpa tambahan upah, serta risiko pelecehan fisik dan seksual. Anak-anak juga sering dipekerjakan dalam kondisi tidak manusiawi. Pabrik-pabrik memaksimalkan kapasitas dengan mendirikan bangunan di tempat yang tidak sesuai standar, seperti gedung perumahan dan komersial, serta memperluas bangunan secara ilegal. Penuh sesaknya pabrik dan minimnya peralatan keselamatan, seperti alat penyiram air dan alarm kebakaran, memperburuk risiko keselamatan..

Kondisi ini memicu perdebatan global, terutama setelah tragedi Rana Plaza. Tekanan publik dan politik mendorong pemerintah Bangladesh untuk memperbaiki standar keselamatan pekerja. Pada 15 Mei 2013, Kesepakatan tentang Keselamatan

¹Bhadily, Al Mohammed. (2015). "Does the Bangladesh Accord on Building and Fire Safety Provides a Sustainable Protection to Ready-Made Garment Workers ?". *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol.4, no.4, p.158

² Ibid., 158

³Kecelakaan Rana Plaza dan Akibatnya , dikutip dari https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm

Bangunan dan Kebakaran di Bangladesh ditandatangani oleh berbagai peritel dan merek internasional. Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan kondisi kerja dan memastikan keselamatan pekerja industri pakaian jadi di Bangladesh. Meskipun ada langkah perbaikan, tantangan cukup besar tetap ada untuk menjadikan industri ini berkelanjutan tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja.

Industri pakaian jadi (*Ready-Made Garment*) di Bangladesh menghadapi tekanan politik dan publik internasional untuk meningkatkan standar lingkungan kerja. Pada Juni 2013, Amerika Serikat menanggukkan fasilitas *Generalized System of Preferences* (GSP) sebagai bentuk tekanan terhadap pemerintah Bangladesh.⁴ Peritel Barat juga didorong untuk mengambil langkah nyata dalam mencegah kebakaran dan keruntuhan bangunan, demi melindungi reputasi merek mereka dan menghindari pemboikotan konsumen. Hal ini melahirkan Kesepakatan Keselamatan Bangunan dan Kebakaran, yang mulai berlaku pada 15 Mei 2013, dan ditandatangani oleh 190 merek dari lebih dari 20 negara, termasuk H&M dan Target. Namun, beberapa perusahaan besar, seperti Wal-Mart dan GAP, tidak ikut menandatangani kesepakatan ini.⁵

Kesepakatan tersebut mencakup sembilan bagian, seperti tata kelola, inspeksi kredibel, pelatihan, dan transparansi. Kesepakatan berlaku selama lima tahun, dengan pelaksanaan yang diselaraskan dengan Rencana Aksi Nasional Keselamatan Kebakaran (*National Action Plan on Fire Safety*). Para pihak diwajibkan menyusun Rencana Implementasi dalam waktu 45 hari setelah penandatanganan.⁶

Salah satu isu utama dalam industri ini adalah pekerja anak. Survei tahun 2002-2003 oleh Biro Statistik dan ILO mencatat 7,9 juta anak bekerja di Bangladesh, dengan mayoritas berada di sektor pertanian, jasa, dan industri. Banyak dari mereka bekerja lebih dari 43 jam per minggu, terutama di daerah pedesaan. Kondisi ini mengancam hak anak untuk memperoleh pendidikan dan kesejahteraan yang layak. Upaya perbaikan dilakukan dengan disahkannya Undang-Undang Pencegahan dan Pemberantasan Perdagangan Manusia pada 2012, serta pengadopsian Rencana Aksi Nasional Penghapusan Pekerja Anak. Namun, pekerja anak masih menjadi masalah signifikan di industri pakaian jadi.

⁴ *Generalized Systems of Preferences* (GSP) merupakan fasilitas perdagangan berupa pembebasan tarif bea masuk, yang diberikan secara unilateral oleh Pemerintah AS kepada negara-negara berkembang di dunia sejak tahun 1974.

⁵ *Ibid.*, 165

⁶ National Action Plan on Fire Safety disebut NAP

Selain itu, pelanggaran Hak Asasi Manusia dalam sektor ini mencakup upah rendah, kondisi kerja yang tidak aman, sanitasi buruk, dan kurangnya fasilitas keselamatan. Pekerja perempuan menghadapi diskriminasi yang lebih parah, termasuk upah lebih rendah, larangan menjadi anggota serikat pekerja, serta tidak adanya hak cuti hamil dan upah lembur. Mereka juga kerap mengalami kekerasan dan pelecehan seksual.

International Labor Organization (ILO), sebagai badan PBB, berperan penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja global. ILO mempromosikan pekerjaan yang layak, aman, dan produktif, baik untuk pria maupun wanita, melalui berbagai konvensi internasional. Salah satu konvensi penting dikeluarkan pada 1958 untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dan memastikan hak-hak mereka terpenuhi. Meski telah ada perbaikan, industri pakaian jadi di Bangladesh masih menghadapi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil.⁷

Konvensi ILO tahun 1958 mencakup 14 pasal yang berfokus pada penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan. Pasal 1 menyebutkan bahwa diskriminasi terjadi ketika individu tidak mendapatkan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama karena perbedaan ras, jenis kelamin, agama, warna kulit, dan faktor lain. Pasal 2 dan Pasal 6 mengharuskan negara-negara yang meratifikasi untuk menyusun kebijakan nasional guna menghapus segala bentuk diskriminasi di tempat kerja. Bangladesh meratifikasi konvensi ini pada tahun 1958 dan memperkenalkan *Bangladesh Labor Act* 2006 untuk melindungi hak pekerja, mencakup jam kerja, lingkungan kerja, upah minimum, kompensasi, cuti, serta kebebasan berserikat.⁸

Namun, implementasi kebijakan ini belum mampu sepenuhnya mencegah diskriminasi, terbukti dari tragedi Rana Plaza yang menyoroti buruknya kondisi kerja di industri pakaian jadi (*Ready-Made Garment*). Pemerintah Bangladesh kemudian melakukan Amandemen atas *Bangladesh Labor Act* pada Juli 2013, menambahkan aturan baru tentang upah minimum, keselamatan kerja, dan serikat pekerja. Meskipun perbaikan ini membawa dampak positif pada industri, diskriminasi terhadap pekerja perempuan tetap terjadi, termasuk ketidakadilan upah, pelanggaran hak berserikat, dan kekerasan di tempat kerja.

⁷ Ibid.

⁸ ILO. (2006). *Convention No. 111 Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*. Diambil kembali dari ilo.org.

Kondisi ketenagakerjaan di Bangladesh menjadi perhatian internasional, terutama dengan adanya Kesepakatan *Bangladesh Accord* yang melibatkan perusahaan global dan serikat buruh untuk menjamin perlindungan pekerja lokal dalam rantai pasokan global. Isu-isu utama yang menjadi fokus adalah diskriminasi, pekerja anak, upah minimum, pembatasan hak berserikat, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian tahun 2022 oleh Ratih Dinda Apsari dkk.⁹ membahas penerapan Konvensi ILO 1958 pada industri garmen Bangladesh, khususnya diskriminasi pekerja perempuan, dengan fokus pada upaya ILO sebagai badan PBB untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, seperti kesetaraan, keamanan, dan produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini menyoroti 14 pasal Konvensi 1958 yang bertujuan mencegah diskriminasi. Sementara itu, penelitian tahun 2023 oleh Yordan Gunawan dkk.¹⁰ mengeksplorasi sisi gelap *fast fashion* yang mengandalkan eksploitasi tenaga kerja manusia, khususnya di Bangladesh, meskipun banyak konsumen berasumsi bahwa pakaian ini dibuat dengan teknologi canggih. Kedua penelitian tersebut menyoroti isu ketenagakerjaan, diskriminasi, dan eksploitasi dalam industri garmen global.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan kedudukan hukum internasional dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja lokal di rantai suplai global, dengan fokus pada perbandingan antara Bangladesh dan Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengungkap tantangan hukum yang dihadapi kedua negara dalam menegakkan perlindungan tenaga kerja, khususnya terkait isu diskriminasi, pekerja anak, upah minimum, pembatasan hak berserikat, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yang signifikan dengan menawarkan analisis mendalam mengenai peranan hukum internasional dan memberikan rekomendasi untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja dalam konteks global.

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif deskriptif dengan analisis mendalam terhadap data sekunder dari berbagai sumber, seperti peraturan perundang-undangan, jurnal, dan literatur terkait. Teori *transnational legal process* digunakan sebagai kerangka

⁹ Adiratna, Y., Astono, S., Fertiya, M., Subhan, Sugistria, C. A. O., Prayitno, H., Khair, R. I., Brando, A., & Putri, B. A. (2022). *Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022* (1st ed.). Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

¹⁰ Gunawan, Y., Matahariza, A., & Kharisma Putri, W. (2023). *The Dark Side Of Fast Fashion: Examining The Exploitation Of Garment Workers In Bangladesh*. Jurnal Hukum Dan Peradilan, Vol. 12, pg. 441–463. <https://doi.org/10.25216/jhp.12.3.2023.441-468>

analisis untuk memahami bagaimana hukum internasional diterapkan dalam perlindungan tenaga kerja lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memahami perlindungan hukum tenaga kerja dalam rantai suplai global dan membantu mengatasi isu ketenagakerjaan yang kompleks, khususnya di Bangladesh dan Indonesia.

B. PEMBAHASAN

1. *Bangladesh Accord*

Bangladesh Accord adalah perjanjian internasional yang bertujuan meningkatkan keselamatan dan kondisi kerja di sektor industri garmen siap pakai (*Ready-Made-Garment*) Bangladesh, dipicu tragedi Rana Plaza tahun 2013. Tragedi ini menewaskan lebih dari 1.100 pekerja dan melukai lebih dari 2.000 lainnya, mengungkap masalah besar terkait keselamatan kerja yang memicu kecaman global dan seruan perbaikan kondisi kerja.

Sebagai respons, lebih dari 200 perusahaan internasional, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah merumuskan *Bangladesh Accord* pada Mei 2013. Perjanjian ini dirancang untuk menciptakan perubahan signifikan dalam keselamatan kerja di sektor garmen Bangladesh melalui pemeriksaan, audit, transparansi, pengawasan ketat, dan perlindungan hak pekerja.

Tujuan utama *Bangladesh Accord* meliputi peningkatan keselamatan kerja, penerapan audit independen, transparansi hasil audit, pengawasan yang akuntabel, dan penguatan hak pekerja. Dalam implementasinya, perusahaan internasional berkomitmen untuk mendanai perbaikan pabrik, sementara serikat pekerja memberikan perspektif pekerja dan terlibat dalam pemantauan.

Accord menghasilkan dampak positif, seperti reformasi keselamatan bangunan, akses pelaporan bagi pekerja tanpa diskriminasi, dan pelatihan keselamatan kerja yang telah menjangkau lebih dari 1,8 juta pekerja dan pengusaha di sektor ini. Namun, tantangan tetap ada, terutama pabrik kecil yang belum terdaftar serta biaya perbaikan yang tinggi.

Pada 2021, *Accord* diperbarui menjadi *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh 2021*. Perjanjian baru ini memperluas cakupan pabrik, meningkatkan

mekanisme pengawasan, dan memindahkan fungsi pemeriksaan ke Ready Made Garments Sustainability Council (RSC), tetap melibatkan industri.

Bangladesh Accord memperpanjang masa perjanjian dari periode asli 2013–2018, memastikan upaya perbaikan keselamatan kerja terus berlanjut. Perjanjian ini juga mendorong perusahaan internasional untuk memperluas program keselamatan ke pabrik di negara penghasil garmen lainnya.

Kesepakatan ini menegaskan pentingnya kolaborasi lintas pemangku kepentingan, baik internasional maupun domestik, untuk menciptakan standar keselamatan yang berkelanjutan dalam rantai pasokan global. Dengan pendekatan ini, sektor garmen Bangladesh menjadi lebih transparan dan bertanggung jawab.

Walau membawa perubahan signifikan, implementasi *Bangladesh Accord* menunjukkan perlunya langkah-langkah lanjutan, termasuk memastikan seluruh pabrik terdaftar, percepatan perbaikan, dan penguatan kebijakan keselamatan kerja lintas negara untuk melindungi pekerja secara berkelanjutan.

2. *Bangladesh Labor Act*

Bangladesh Labor Act (BLA) adalah undang-undang yang mengatur hak pekerja dan kondisi kerja di Bangladesh. Disahkan pada 2006, undang-undang ini bertujuan melindungi kesejahteraan pekerja, menetapkan standar kerja, dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum mereka. Untuk meningkatkan perlindungan pekerja, BLA telah direvisi beberapa kali, termasuk pada 2018. Adapun aspek utama dalam *Bangladesh Labor Act* mencakup beberapa hal sebagai berikut¹¹ :

- a. Jam Kerja dan Waktu Istirahat: Menetapkan jam kerja standar 8 jam per hari dan 48 jam per minggu, dengan hak istirahat harian dan mingguan, serta satu hari libur dalam seminggu.
- b. Upah dan Kondisi Pembayaran: Mengatur upah minimum, pembayaran tepat waktu, serta hak pekerja menerima upah penuh. Pengusaha wajib memberikan slip upah dan mengatur upah lembur sesuai ketentuan.
- c. Hak Cuti dan Liburan: Pekerja berhak atas cuti tahunan berbayar (14 hari), cuti sakit, dan cuti pribadi lainnya, serta hari libur nasional.
- d. Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk penggunaan APD, keselamatan kebakaran, dan

¹¹ (*The Bangladesh Labour Act, 2006 [ACT NO.XLII OF 2006]*, 2006)

pengawasan kesehatan. Pekerja yang terluka atau sakit akibat pekerjaan berhak mendapat kompensasi.

- e. Kebebasan Berserikat: Memastikan hak pekerja untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja serta hak berunding kolektif. Pengusaha dilarang menghalangi serikat pekerja.
- f. Pekerja Anak dan Pekerja Paksa: Melarang eksploitasi pekerja anak dan pekerja paksa, dengan batas usia minimum dan larangan terhadap pekerjaan berbahaya bagi anak.
- g. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Mengatur prosedur PHK yang sah dan kewajiban pengusaha memberikan kompensasi serta hak pekerja untuk menggugat PHK yang tidak adil.

Bangladesh Labor Act (BLA) bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman, khususnya di sektor garmen siap pakai yang menjadi tulang punggung ekonomi Bangladesh. Meski telah mengalami revisi sejak 2006 hingga 2018 untuk meningkatkan perlindungan pekerja, termasuk setelah tragedi Rana Plaza 2013, tantangan dalam implementasi dan penegakan hukum tetap ada, terutama dalam memastikan kepatuhan pengusaha dan perlindungan pekerja. Berikut adalah perubahan-perubahan utama atas *Bangladesh Labor Act* (BLA) sejak 2006 hingga 2018 :

- a. Perubahan pada tahun 2013 (Setelah tragedi Rana Plaza)

Tragedi Rana Plaza pada 2013 yang menewaskan lebih dari 1.100 pekerja mendorong reformasi besar terhadap *Bangladesh Labor Act* (BLA), termasuk langkah segera seperti peningkatan standar keselamatan kerja, penambahan jumlah inspektur tenaga kerja, dan penguatan mekanisme pengawasan serta penegakan hukum di sektor garmen siap pakai untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan yang ditetapkan.

- b. Perubahan pada tahun 2018

Revisi *Bangladesh Labor Act* (BLA) 2018, yang dilakukan setelah tragedi Rana Plaza dan protes pekerja, bertujuan meningkatkan perlindungan tenaga kerja, terutama di sektor garmen siap pakai, dengan sejumlah perubahan signifikan. Revisi ini mencakup hak pekerja untuk bergabung dengan serikat tanpa ancaman, cuti melahirkan bagi pekerja wanita, larangan pekerja anak, serta standar keselamatan kerja yang lebih ketat melalui pembentukan komite keselamatan.

Selain itu, undang-undang ini memperluas tunjangan pekerja, termasuk cuti tahunan, tunjangan kesehatan, dan pensiun, serta memberlakukan sanksi lebih berat bagi pelanggaran. Penegakan hukum diperkuat dengan peningkatan kapasitas inspektorat dan mekanisme pelaporan yang lebih transparan untuk memastikan implementasi yang efektif.

c. Perubahan yang Tertunda atau Belum Terlaksana

Dalam *Bangladesh Labor Act (BLA)* 2018 belum melakukan perubahan pada bagian peningkatan upah minimum meskipun sudah ada usulan untuk meningkatkan upah minimum bagi pekerja di industri sektor garmen siap pakai (*Ready-Made-Garment*) namun proses ini mengalami hambatan dalam implementasinya dengan adanya perselisihan mengenai besaran yang sesuai dengan biaya hidup yang terus meningkat.

d. Penguatan Serikat Pekerja

Dalam *Bangladesh Labor Act (BLA)* 2018 juga memberi perhatian lebih pada kekuatan serikat pekerja dalam bernegosiasai mengenai perbaikan kondisi kerja dan upah. Hal ini bertujuan untuk memberi pekerja lebih banyak peranan dalam perundingan kolektif.

Secara keseluruhan, perubahan besar pada *Bangladesh Labor Act (BLA)* 2018 mencerminkan upaya negara untuk menanggapi kebutuhan reformasi dalam dunia kerja yang berkembang pesat, terutama di sektor garmen siap pakai (*Ready-Made-Garment*) yang sangat penting bagi ekonomi Bangladesh. Meskipun masih ada tantangan dalam implementasi dan pengawasan, revisi ini merupakan langkah penting untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dan memastikan keselamatan kerja yang lebih baik di masa depan.

3. Sejarah Penyusunan Undang-Undang Tenaga Kerja

Berikut merupakan sejarah singkat atau kronologi dan perkembangan utama dalam penyusunan undang-undang tenaga kerja:

a. Undang-Undang Tenaga Kerja di Bangladesh

Pada masa kolonial Inggris, Bangladesh, yang saat itu bagian dari India Britania, tidak memiliki sistem hukum perburuhan yang terorganisir. Meskipun demikian, peraturan seperti *Factory Act* 1881 dan *Trade Union Act* 1926 mulai diterapkan untuk mengatur kondisi kerja. Sayangnya, peraturan ini lebih memihak pengusaha

daripada memberikan perlindungan berarti bagi pekerja. Fokus utama kebijakan tersebut adalah mendukung kebutuhan industri, dengan sedikit perhatian terhadap kesejahteraan pekerja.

Setelah kemerdekaan dari Inggris pada 1947, Bangladesh menjadi bagian dari Pakistan hingga tahun 1971. Kebijakan tenaga kerja pada masa ini banyak dipengaruhi oleh struktur pemerintah pusat Pakistan Barat, yang cenderung memprioritaskan sektor industri dan pertanian. Regulasi tenaga kerja tetap mengutamakan pengawasan buruh untuk mendukung pembangunan ekonomi, tanpa banyak memperhatikan perlindungan dan kesejahteraan mereka. Fokus kebijakan pada era ini masih mengikuti pola kolonial yang berorientasi pada produktivitas industri.

Kemerdekaan Bangladesh pada 1971 menjadi titik awal reformasi perburuhan yang signifikan. *Constitution of Bangladesh* 1972¹² memasukkan hak-hak pekerja dalam berbagai pasal, seperti Pasal 14 tentang emansipasi buruh dan petani, serta Pasal 20 yang mengakui pekerjaan sebagai hak dan kewajiban. Meskipun demikian, implementasi awal undang-undang tenaga kerja seperti Bangladesh Labour Act 1965 menghadapi kendala efektivitas karena negara sedang berada dalam tahap pembangunan pasca-kemerdekaan.

Pada 1980-an dan 1990-an, pertumbuhan sektor garmen mendorong pemerintah untuk memperkenalkan regulasi baru yang lebih progresif. Salah satu tonggak penting adalah pengesahan *Bangladesh Labor Act* 2006, yang mencakup kenaikan upah minimum, pengaturan jam kerja, keselamatan kerja, dan hak berserikat. Namun, kendala implementasi, terutama di sektor informal, terus menjadi tantangan besar. Tragedi Rana Plaza 2013 memperlihatkan kelemahan sistem keselamatan kerja dan memicu reformasi besar, termasuk *Accord on Fire and Building Safety* serta *Bangladesh Labor Act* 2013.

Hingga saat ini, pemerintah Bangladesh terus melakukan perbaikan regulasi ketenagakerjaan. Langkah-langkah seperti pengawasan upah minimum, penguatan serikat pekerja, dan penyusunan undang-undang yang lebih fleksibel terus diupayakan. Meski banyak kemajuan telah dicapai, tantangan implementasi, terutama di sektor informal dan pabrik kecil, masih menjadi perhatian utama.

¹² The Constitution of the People's Republic of Bangladesh, Pub. L. No. No.76 of 1972.

Sejarah hukum tenaga kerja Bangladesh mencerminkan perjuangan panjang untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

b. Undang-Undang Tenaga Kerja di Indonesia

Pada masa kolonial Belanda, Indonesia tidak memiliki sistem hukum yang secara khusus melindungi hak pekerja. Peraturan yang ada, seperti *Wet op de Arbeidsongevallen* (1902) dan Ordonansi Tenaga Kerja Asing (1930), lebih berfokus pada kepentingan ekonomi kolonial, tanpa perlindungan memadai bagi pekerja pribumi. Setelah kemerdekaan pada tahun 1945, perhatian terhadap hak-hak pekerja mulai muncul, dengan UUD 1945 menggarisbawahi hak atas pekerjaan yang layak. Namun, peraturan komprehensif belum tersedia hingga Indonesia mulai berpartisipasi dalam konferensi ILO pada 1947.

Pada 1951, Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 disahkan untuk mengatur hak pekerja terkait upah, jam kerja, dan jaminan sosial. Langkah ini dilanjutkan dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, yang menjadi dasar penyelesaian sengketa hubungan industrial. Kedua undang-undang ini menjadi tonggak awal regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, meskipun masih terbatas dalam ruang lingkup dan penerapannya.

Pada masa pemerintahan Orde Baru, undang-undang tenaga kerja seperti Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 dan No. 25 Tahun 1997 mulai disusun lebih sistematis. Namun, undang-undang ini cenderung lebih mengutamakan stabilitas ekonomi dan kepentingan pengusaha dibanding perlindungan pekerja. Di sisi lain, regulasi ini mencakup pengaturan hubungan industrial, upah, dan penyelesaian perselisihan kerja, meskipun sering dikritik karena tidak berpihak pada buruh.

Pasca-reformasi, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tonggak penting dalam pengaturan hubungan kerja.¹³ Undang-undang ini menjamin hak pekerja seperti upah minimum, jaminan sosial, perlindungan pekerja anak dan perempuan, serta mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitrase. Namun, beberapa pasal, seperti tentang outsourcing dan kontrak kerja, memicu kontroversi di kalangan serikat pekerja.

¹³ Argawati, U. (2024). Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja. *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 atau UU Cipta Kerja membawa perubahan besar, termasuk penyederhanaan regulasi, fleksibilitas sistem pengupahan, dan pengaturan lebih longgar terkait outsourcing. Meskipun bertujuan meningkatkan investasi, undang-undang ini menuai kritik keras dari serikat pekerja yang menganggap pengurangan hak-hak buruh menjadi salah satu dampak negatifnya. Keputusan Mahkamah Konstitusi pada 2021 mengamanatkan revisi atas UU ini untuk memperbaiki norma yang dianggap merugikan pekerja.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mencerminkan upaya menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan perlindungan buruh. Meski terdapat pro dan kontra, pemerintah terus berupaya menyempurnakan kebijakan dengan memastikan keseimbangan hak-hak pekerja dan kebutuhan ekonomi. Masa depan undang-undang ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan sistem yang lebih inklusif, adil, dan mudah dipahami oleh semua pihak.

4. Peranan Hukum Internasional dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal dalam Rantai Suplai Global

a. Hukum Internasional

Sebelum membahas peranan hukum internasional dalam perlindungan tenaga kerja lokal dalam rantai suplai global, perlu dipahami konsep dasar hukum internasional. Istilah hukum internasional pertama kali diperkenalkan oleh Jeremy Bentham, yang merujuk pada *public international law* atau *de droit international public*. Konsep ini berbeda dengan *private international law* (hukum perdata internasional), yang dikenal juga sebagai *the conflict of law*. Hukum perdata internasional, menurut Sudargo Gautama, mengatur stelsel hukum yang berlaku pada hubungan antarwarga negara yang memiliki keterkaitan dengan sistem hukum dari dua atau lebih negara.¹⁴

Charles Cheny Hyde memberikan definisi hukum internasional yang lebih luas, yakni kumpulan norma dan aturan yang wajib dipatuhi oleh negara-negara dalam hubungan internasional. Selain itu, hukum internasional juga mencakup aturan yang berhubungan dengan organisasi internasional, hubungan antarorganisasi, dan kaitannya dengan negara, individu, atau entitas bukan negara (*nonstate*

¹⁴ Andi Tenripadang, "Hubungan Hukum Internasional dan Hukum Nasional", *Jurnal Hukum Dictum*, Vol. 14 No. 1, 2016, 70.

entities). Peraturan-peraturan ini mengatur hak dan kewajiban yang berkaitan dengan masyarakat internasional. Dari pengertian ini, hukum internasional dapat disimpulkan sebagai asas atau kaidah yang mengatur hubungan antarnegara dan masyarakat di tingkat global.¹⁵

Kedudukan hukum internasional tidak terlepas dari kerangka hukum secara keseluruhan, di mana hukum internasional merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai perangkat aturan yang efektif, hukum internasional berhubungan erat dengan bidang hukum lainnya, termasuk hukum nasional. Hubungan ini penting karena hukum nasional mengatur kehidupan manusia dalam lingkup kebangsaannya, sementara hukum internasional mengatur interaksi antarnegara pada tatanan global.

Dalam penelitian ini, kasus yang dibahas melibatkan perusahaan peritel dari berbagai negara yang bekerja sama dengan *Bangladesh Accord*. Perjanjian ini menjadi landasan bagi para peritel untuk menyepakati ketentuan yang tercantum di dalamnya. Namun, di Indonesia, perusahaan-perusahaan peritel lokal tidak langsung menandatangani *Bangladesh Accord*. Sebaliknya, peritel asing yang beroperasi di Indonesia harus mematuhi dua ketentuan: ketentuan dalam *Bangladesh Accord* serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Bangladesh Accord sendiri merupakan bentuk kesepakatan internasional yang melibatkan berbagai pihak dengan hak dan kewajiban terkait masyarakat internasional. Perjanjian ini menjadi contoh nyata bagaimana hukum internasional diterapkan untuk melindungi hak tenaga kerja di berbagai negara. Dalam konteks Indonesia, kolaborasi dengan perusahaan peritel internasional memerlukan keselarasan antara ketentuan hukum internasional dan nasional untuk memastikan perlindungan tenaga kerja yang optimal.

b. Hukum Transnasional

Hukum internasional menjadi penting dalam memahami hubungan antarnegara, termasuk dalam konteks transnational legal process. Louis Henkin menyatakan bahwa sebagian besar negara mematuhi prinsip dan kewajiban hukum

¹⁵ Hasanuddin Hasin, (2019), "Hubungan Hukum Internasional dan Hukum Nasional Perspektif Teori monism dan Teori Dualisme", *Jurnal Perbandingan Mazhab*, Vol.1 No. 2, Desember, hal. 170.

internasional hampir sepanjang waktu.¹⁶ Kepatuhan ini dipengaruhi oleh kebutuhan negara untuk berinteraksi dalam proses ekonomi dan politik transnasional. Ada dua alasan utama mengapa negara mematuhi hukum internasional: *interest* (kepentingan nasional) dan *identity* (identitas negara).¹⁷ Kepentingan nasional mencakup strategi kerja sama jangka pendek dan panjang, sedangkan identitas negara liberal memungkinkan negara tersebut menyerap hukum internasional ke dalam sistem domestiknya.

Meski demikian, Harold Koh mengkritik bahwa kepatuhan negara terhadap hukum internasional tidak semata-mata didasari oleh kepentingan atau identitas. Ia menekankan pentingnya *transnational legal process*, yaitu interaksi antaraktor dalam merumuskan, menginterpretasikan, dan menginternalisasi norma hukum internasional.¹⁸ Pandangan ini diperkuat oleh Justice Breyer yang menyatakan bahwa hukum transnasional tidak sekadar produk perjanjian, legislator, atau pengadilan, tetapi merupakan hasil proses demokratis yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari masyarakat hingga lembaga legislatif.¹⁹

Transnational legal process menggambarkan bagaimana aktor-aktor seperti negara, organisasi internasional, perusahaan multinasional, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan individu berinteraksi di ruang domestik dan internasional. Proses ini mencakup tiga aspek utama: aktor, ruang lingkup, dan tahapan proses. Pendekatan ini memandang bahwa negara bukan lagi satu-satunya aktor utama, melainkan setara dengan aktor non-negara. Selain itu, dinamika interaksi terjadi di berbagai level, baik publik maupun privat, domestik maupun internasional. Karakteristik utama *transnational legal process* meliputi sifatnya yang non-tradisional, non-statis, dinamis, dan normatif. Proses ini tidak membedakan secara kaku antara domestik dan internasional, publik dan privat. Selain itu, interaksi yang dinamis memungkinkan pergeseran dari sektor publik ke privat dan sebaliknya. Norma-norma hukum internasional dihasilkan melalui interaksi ini, kemudian diinterpretasikan, diinternalisasi, dan diimplementasikan ke dalam

¹⁶ Louis Henkin, "The Constitution and United States Sovereignty: A Century of Chinese Exclusion and Its Progeny" 100 *Harv. L. Rev.* 853, 1987, hal. 875.

¹⁷ Harold Hongju Koh, "Transnational Legal Process", *Op.Cit.*, hal. 183.

¹⁸ *Ibid.*, 199

¹⁹ Harold Hongju Koh, "Transnational Legal Process", *Loc. Cit.*

sistem hukum domestik, yang sering kali melibatkan pengadilan untuk memastikan kepatuhan.

Melalui *transnational legal process*, norma hukum internasional diintegrasikan ke dalam sistem domestik melalui mekanisme *vertical domestication*. Hal ini tidak hanya mengatur hubungan antarnegara secara horizontal tetapi juga memperkuat implementasi hukum internasional di tingkat nasional. Internalisasi ini memberikan peran besar bagi pengadilan dalam memastikan pemerintah dan masyarakat mematuhi hukum internasional, termasuk *customary international law*. Dengan demikian, teori ini menjelaskan alasan di balik kepatuhan negara terhadap hukum internasional melalui interaksi, interpretasi, dan internalisasi yang melibatkan berbagai aktor dan level sistem hukum.

c. *International Constitution*

Konstitusionalisme internasional berkembang sebagai respons terhadap globalisasi dan fragmentasi hukum internasional. Globalisasi mendorong terbentuknya perjanjian kerjasama melalui interaksi transnasional, memerlukan norma hukum internasional yang lebih tegas. Di sisi lain, fragmentasi hukum internasional menjadi tantangan karena kurangnya struktur legislatif dan ajudikatif yang terpusat. Konsep ini bertujuan untuk memberikan legitimasi dan integrasi yang lebih baik dalam sistem hukum internasional, terutama untuk mengisi kekosongan dalam pengaturan dan institusi yang ada.

Sarah H. Cleveland menekankan bahwa konstitusi internasional bukan hanya soal penerapan hukum internasional di ranah domestik tetapi juga sebagai alat interpretasi.²⁰ Contohnya, dalam kasus *Republic v. Gorman and Others*, hukum internasional digunakan untuk menafsirkan hak asasi manusia demi menyeimbangkan kepentingan individu dan masyarakat. Dalam beberapa situasi, hukum internasional diakui lebih efektif dibandingkan hukum nasional, terutama dalam memberikan pedoman perlindungan hak-hak individu yang belum secara memadai diatur oleh hukum domestik.

Sejarah hukum internasional menunjukkan perannya yang kuat sejak zaman kuno. Pada era klasik, hukum internasional dianggap sebagai bagian dari hukum alam yang bersifat universal. Setelah Perjanjian Westphalia, muncul prinsip otonomi

²⁰ Sarah H. Cleveland, *Op.Cit.*, hlm. 10.

negara, tetapi hukum internasional tetap menjadi kesepakatan antar negara. Dalam era modern, lembaga-lembaga internasional seperti PBB, Bank Dunia, dan IMF memainkan peran penting dalam mengatasi isu global. Era interdependensi memperlihatkan meningkatnya interaksi lintas negara yang melibatkan aktor non-negara, menjadikan hukum internasional sebagai instrumen fungsional yang bermanfaat bagi semua pihak.²¹

Konsep konstitusionalisme internasional juga relevan dalam membahas kasus *Bangladesh Accord* yang muncul pasca tragedi Rana Plaza 2013. Perjanjian ini melibatkan berbagai pihak, termasuk perusahaan multinasional, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil, untuk meningkatkan keselamatan kerja di industri tekstil dan garmen. *Bangladesh Accord* menjadi contoh konkret penerapan norma hukum internasional dalam merespons kebutuhan global akan standar keselamatan yang lebih baik di sektor industri.²²

Indonesia meskipun tidak menjadi pihak penandatanganan langsung dalam *Bangladesh Accord*, telah menginternalisasi prinsip-prinsip keselamatan tersebut ke dalam kebijakan domestiknya. Dengan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan lembaga internasional, Indonesia mengadopsi pendekatan serupa untuk meningkatkan standar keselamatan kerja di sektor tekstil dan garmen domestik. Proses ini mencerminkan bagaimana norma internasional dapat diintegrasikan melalui *transnational legal process*, mempertegas relevansi hukum internasional dalam membentuk kebijakan nasional yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Bangladesh Accord merupakan perjanjian internasional yang dirancang untuk meningkatkan keselamatan kerja dan melindungi pekerja di sektor tekstil global, khususnya setelah tragedi Rana Plaza pada 2013. Bangladesh memandang *Accord* ini sebagai komitmen untuk memperbaiki kondisi kerja dan menerapkan standar keselamatan yang lebih baik di pabrik-pabrik mereka. Sebaliknya, Indonesia meskipun tidak terlibat langsung dalam *Accord*, mengadopsi prinsip-prinsipnya sebagai pedoman untuk memperbaiki kebijakan ketenagakerjaan nasional. Kedua

²¹ Emmanuel K. Quansah,(2010). "An examination of the use of international law as an interpretative tool in human rights litigation in Ghana and Botswana" *International Law and Domestic Human Rights Litigation in Africa*, Cape Town: Pretoria University Press, , hal. 67

²² Sefiani,(2011), "Ketaatan Masyarakat Internasional terhadap Hukum Internasional dalam Perspektif Filsafat Hukum" *Jurnal Hukum No. 3 Vol. 18*, hal. 414

negara menyesuaikan regulasi domestiknya untuk mencerminkan norma internasional, seperti yang tercantum dalam *Bangladesh Accord*, guna meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

Dalam implementasinya, Bangladesh melakukan inspeksi rutin, perbaikan infrastruktur, dan pelatihan pekerja sebagai langkah konkret untuk menerapkan prinsip *Accord*. Pemerintah Bangladesh juga melibatkan berbagai pihak internasional untuk mendukung pelaksanaan ini. Di sisi lain, Indonesia menggunakan undang-undang ketenagakerjaan yang sudah ada sebagai dasar, tetapi perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia mulai mengintegrasikan standar keselamatan global dari *Accord* ke dalam operasi mereka. Namun, tantangan di Indonesia terletak pada penegakan hukum dan pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan tersebut.

Perusahaan-perusahaan ritel global di Indonesia berperan penting dalam menginternalisasi prinsip *Accord* melalui audit keselamatan, transparansi laporan, pelatihan pekerja, dan komitmen terhadap perbaikan kondisi kerja. Meskipun *Accord* bukan instrumen hukum yang mengikat, prinsip-prinsipnya berfungsi sebagai acuan internasional bagi Indonesia dalam memenuhi kewajiban sebagai anggota ILO. Hal ini tercermin dalam adopsi konvensi internasional ke dalam regulasi domestik, seperti UU No. 13 Tahun 2003. Dengan mengintegrasikan hukum internasional dan memperkuat pengawasan, Indonesia dapat memastikan perlindungan hak pekerja di industri yang terkait dengan rantai pasokan internasional.

5. Tantangan Hukum dalam Menegakkan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dalam Rantai Suplai Global di Bangladesh dan Indonesia

Mengacu pada penjelasan sebelumnya tentang bagaimana Indonesia menginterpretasikan, melaksanakan, dan menginternalisasi *Bangladesh Accord*, serta bagaimana perusahaan ritel internasional beroperasi di Indonesia, berikut ini adalah beberapa tantangan hukum yang dapat muncul dalam konteks tersebut.

a. Tantangan dalam Pengawasan dan Penegakan Regulasi Bangladesh :

Bangladesh menghadapi kelemahan dalam pengawasan internal meskipun telah mengadopsi prinsip keselamatan kerja yang lebih ketat setelah tragedi Rana Plaza.

Banyak pabrik tidak mematuhi standar keselamatan karena korupsi, pengawasan yang lemah, dan kurangnya sumber daya. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya penerapan standar keselamatan yang diatur dalam *Bangladesh Accord*. Selain itu, pekerja di Bangladesh sering kesulitan mengakses keadilan karena proses hukum yang lambat, biaya tinggi, dan ketergantungan pada kekuasaan politik atau ekonomi, sehingga klaim pelanggaran hak pekerja sulit untuk diperjuangkan.

Di Indonesia, implementasi regulasi keselamatan kerja cenderung bervariasi antar daerah dan sektor, terutama di industri garmen yang masih didominasi oleh UMKM. Meskipun terdapat regulasi ketenagakerjaan yang jelas, beberapa daerah atau pabrik tidak sepenuhnya mematuhi standar keselamatan yang diharapkan. Tantangan ini diperparah oleh perbedaan kapasitas pengawasan di tingkat daerah, yang mengakibatkan kurang optimalnya perlindungan pekerja di berbagai wilayah.

Keterbatasan sumber daya pengawasan juga menjadi masalah signifikan di Indonesia. Jumlah petugas pengawas yang minim dan terbatasnya sumber daya untuk memeriksa pabrik-pabrik, termasuk yang bekerja sama dengan perusahaan ritel internasional, menghambat upaya pemerintah memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Tantangan ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan dan penerapan regulasi yang lebih efektif untuk mendukung perlindungan pekerja sesuai hukum internasional.

b. Peran dan Pengaruh Perusahaan Multinasional Bangladesh:

Banyak perusahaan internasional yang beroperasi di Bangladesh lebih mengutamakan biaya produksi rendah daripada memastikan kondisi kerja yang layak. Meskipun *Bangladesh Accord* telah diterapkan, tidak semua perusahaan sepenuhnya menegakkan prinsip ini dalam rantai pasokan mereka. Beberapa perusahaan memilih pabrik dengan biaya lebih murah tanpa mempertimbangkan standar keselamatan yang memadai, meskipun ada tekanan dari konsumen dan organisasi hak pekerja. Akibatnya, banyak pekerja di Bangladesh yang terus menghadapi kondisi kerja yang tidak layak.

Minimnya komitmen perusahaan terhadap pekerja lokal semakin memperburuk situasi di Bangladesh. Fokus yang besar pada profitabilitas sering kali membuat perusahaan menunda atau bahkan mengabaikan upaya untuk meningkatkan

kondisi kerja. Ketimpangan upah, diskriminasi terhadap pekerja perempuan, dan keberadaan pekerja anak menunjukkan rendahnya tanggung jawab perusahaan dalam memastikan standar kerja yang layak dan setara bagi seluruh pekerja.

Di Indonesia, perusahaan ritel internasional memiliki pengaruh besar dalam menetapkan standar keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Namun, mereka tidak selalu menjamin bahwa seluruh pabrik dalam rantai pasokan mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Meskipun audit dilakukan, perusahaan sering kali mengandalkan pabrik lokal untuk memenuhi standar, yang kadang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan akibat berbagai keterbatasan di tingkat lokal.

Persaingan global juga mendorong pabrik-pabrik di Indonesia untuk menekan biaya produksi, yang sering kali mengorbankan standar keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Demi bertahan dalam kompetisi, pabrik-pabrik ini mengabaikan penerapan kebijakan yang lebih ketat, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan ritel internasional dan praktik nyata di lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih efektif dan komitmen bersama untuk melindungi pekerja.

- c. Ketidakselarasan antara Hukum Nasional dan Hukum Internasional Bangladesh: Hukum ketenagakerjaan di Bangladesh seringkali tidak cukup tegas atau konsisten dalam melindungi pekerja secara efektif. Meskipun terdapat undang-undang keselamatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, pelaksanaannya sering terhambat oleh korupsi, lemahnya penegakan hukum, dan pengaruh politik dari pemilik pabrik atau pemerintah. Selain itu, meskipun Bangladesh telah menandatangani berbagai konvensi internasional, implementasi dan pengawasannya lebih terfokus pada kewajiban domestik tanpa pengawasan ketat dari lembaga internasional untuk memastikan kepatuhan terhadap standar global. Di Indonesia, ketergantungan pada regulasi nasional juga menghadirkan tantangan dalam penerapan standar internasional terkait hak-hak pekerja dan keselamatan kerja. Meskipun beberapa Konvensi ILO telah diadopsi, sistem hukum nasional kadang tidak selaras dengan prinsip internasional, sehingga penerapan standar global seperti *Bangladesh Accord* memerlukan dukungan aktif dari lembaga internasional. Hal ini menunjukkan perlunya kolaborasi yang lebih kuat antara pihak domestik dan internasional untuk mengatasi celah regulasi.

Selain itu, perusahaan internasional yang beroperasi di Indonesia sering kali mengandalkan standar yang mereka tetapkan sendiri, yang tidak selalu sesuai dengan regulasi domestik atau hukum internasional. Ketergantungan pada komitmen perusahaan ini menciptakan kesenjangan antara kewajiban hukum dan implementasi nyata di tingkat lokal, memperlihatkan perlunya pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan perlindungan pekerja.

d. Tantangan dalam Akses ke Keadilan dan Perlindungan bagi Pekerja Bangladesh dan Indonesia:

Akses ke sistem hukum bagi pekerja di Bangladesh dan Indonesia masih menghadapi banyak kendala. Di Bangladesh, pekerja tekstil sering kali tidak memiliki saluran yang memadai untuk memperjuangkan hak-hak mereka, baik melalui pengadilan maupun serikat pekerja. Di Indonesia, meskipun sistem hukumnya lebih berkembang, pekerja lokal masih terkendala oleh biaya, prosedur hukum yang panjang, dan kekhawatiran akan pembalasan dari pengusaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem hukum di kedua negara belum sepenuhnya mendukung perlindungan hak-hak pekerja.

Selain itu, ketergantungan pada lembaga internasional dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) menjadi salah satu solusi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, meskipun proses ini seringkali lambat dan tidak pasti. Tantangan dalam mengimplementasikan standar internasional, seperti *Bangladesh Accord*, mencerminkan kelemahan dalam pengawasan dan penegakan hukum domestik. Ketidakselarasan antara hukum nasional dan standar global semakin memperburuk situasi, sehingga perlindungan tenaga kerja tetap menjadi masalah yang kompleks, terutama di sektor tekstil dan garmen.

C. PENUTUP

Bangladesh Accord menawarkan kerangka kerja yang relevan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja, khususnya di industri tekstil dan garmen, yang juga dapat diterapkan di Indonesia. Prinsip-prinsip keselamatan dan kesejahteraan pekerja dalam *Accord* dapat diintegrasikan ke dalam kebijakan nasional Indonesia dengan meningkatkan pengawasan, penegakan hukum, serta keterlibatan perusahaan multinasional untuk menjaga standar global di sepanjang rantai pasokan. Hal ini akan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil bagi pekerja lokal serta memperkuat perlindungan hak pekerja dalam konteks global.

Implementasi prinsip-prinsip *Bangladesh Accord* sejalan dengan regulasi Indonesia, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mengatur kewajiban perusahaan untuk menjamin keselamatan pekerja. Perusahaan multinasional di Indonesia diharapkan mematuhi standar ini, sekaligus mengacu pada Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah diratifikasi. Dengan mengadopsi prinsip *Bangladesh Accord*, Indonesia dapat memperkuat perlindungan tenaga kerja di industri tekstil, meningkatkan keselamatan kerja, dan mendukung pencapaian standar global.

Selain itu, penerapan prinsip *Accord* relevan dengan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), yang mengatur perlindungan pekerja dan keselamatan kerja meskipun berfokus pada penyederhanaan regulasi. Undang-undang ini memfasilitasi integrasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efisien dengan pengawasan yang ketat, mendukung keseimbangan antara peningkatan investasi dan perlindungan hak pekerja. Dengan mengadopsi langkah-langkah dari *Bangladesh Accord*, Indonesia dapat menciptakan iklim investasi yang kondusif sekaligus menjamin kesejahteraan pekerja di industri strategisnya.

Indonesia dapat meningkatkan perlindungan tenaga kerja lokal di industri tekstil dan garmen dengan mengadopsi prinsip-prinsip *Bangladesh Accord* ke dalam regulasi nasional. Langkah ini mencakup penyesuaian Undang-Undang Ketenagakerjaan agar lebih sejalan dengan standar keselamatan global, penguatan sistem pengawasan, dan penerapan sanksi tegas terhadap pelanggaran. Selain itu, peningkatan kapasitas lembaga pengawas tenaga kerja dan pelatihan bagi pengawas dapat memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar keselamatan. Perusahaan multinasional juga perlu didorong untuk mengadopsi standar global dengan menyediakan insentif bagi yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap keselamatan pekerja.

Kolaborasi dengan organisasi internasional dan pemangku kepentingan global dapat mendukung keberlanjutan penerapan prinsip-prinsip *Bangladesh Accord* di Indonesia. Pemerintah juga dapat memperkuat keterlibatan pekerja dengan menyediakan platform pelaporan yang aman, mengadakan sosialisasi prinsip keselamatan kerja, serta meningkatkan edukasi terkait hak pekerja. Kebijakan tambahan seperti regulasi tanggung

jawab sosial perusahaan (CSR) dan penghubungan standar global dengan kebijakan perdagangan dapat memperkuat perlindungan tenaga kerja di sepanjang rantai pasokan global, memastikan kesejahteraan pekerja, dan menciptakan industri yang lebih bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhadily, Al Mohammed. (2015). "Does the Bangladesh Accord on Building and Fire Safety Provides a Sustainable Protection to Ready-Made Garment Workers ?". *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol.4, no.4, p.158
- Kecelakaan Rana Plaza dan Akibatnya , dikutip dari https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm
- Generalized Systems of Preferences (GSP) merupakan fasilitas perdagangan berupa pembebasan tarif bea masuk, yang diberikan secara unilateral oleh Pemerintah AS kepada negara-negara berkembang di dunia sejak tahun 1974.
- ILO. (2006). Convention No. 111 Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. Diambil kembali dari ilo.org.
- Adiratna, Y., Astono, S., Fertiaz, M., Subhan, Sugistria, C. A. O., Prayitno, H., Khair, R. I., Brando, A., & Putri, B. A. (2022). *Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022* (1st ed.). Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Gunawan, Y., Matahariza, A., & Kharisma Putri, W. (2023). The Dark Side Of Fast Fashion: Examining The Exploitation Of Garment Workers In Bangladesh. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 12, pg. 441–463. <https://doi.org/10.25216/jhp.12.3.2023.441-468>
- The Bangladesh Labour Act, 2006 [ACT NO.XLII OF 2006]
- The Constitution of the People's Republic of Bangladesh, Pub. L. No. No.76 of 1972.
- Argawati, U. (2024). *Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>
- Andi Tenripadang, "Hubungan Hukum Internasional dan Hukum Nasional", *Jurnal Hukum Dictum*, Vol. 14 No. 1, 2016, 70.
- Hasanuddin Hasin, (2019), "Hubungan Hukum Internasional dan Hukum Nasional Perspektif Teori monism dan Teori Dualisme", *Jurnal Perbandingan Mazhab*, Vol.1 No. 2, Desember, hal. 170.

Louis Henkin, "The Constitution and United States Sovereignty: A Century of Chinese Exclusion and Its Progeny" 100 Harv. L. Rev. 853, 1987, hal. 875.

Emmanuel K. Quansah,(2010). "An examination of the use of international law as an interpretative tool in human rights litigation in Ghana and Botswana" International Law and Domestic Human Rights Litigation in Africa, Cape Town: Pretoria University Press,

Sefiani,(2011), "Ketaatan Masyarakat Internasional terhadap Hukum Internasional dalam Perspektif Filsafat Hukum" Jurnal Hukum No. 3 Vol. 18, hal. 414