

PERAN INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) DALAM MENGUPAYAKAN HAK PEKERJA PADA INDUSTRI GARMEN DI VIETNAM

Oleh: Wahyuni Utami

Pembimbing: Umi Oktyari Retnaningsih

Jurusan Hubungan Internasional

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

As one of the driving forces of the economy and the largest employer in Vietnam, the garment industry faces many issues related to the fulfillment of workers' rights. The International Labor Organization (ILO), a specialized agency of the United Nations (UN), plays a strategic role in promoting the protection of workers' rights in various countries, including Vietnam. This study aims to analyze how the ILO has worked to advance garment workers' rights in Vietnam during the period 2019-2023.

The findings indicate that the ILO plays a role through the establishment of international labor standards, which influence policy implementation and support both the government and industry stakeholders. The Better Work Vietnam program is a concrete initiative that has successfully improved working conditions in many garment factories. Through training, support, and advocacy provided by Better Work, positive impacts have been observed on creating a dynamic and safe working environment for garment workers in Vietnam.

The conclusion of this study is that the ILO plays a significant role, both directly and indirectly, in advocating for the rights of garment workers in Vietnam. The recommendations include the need for continued oversight efforts and for the ILO's initiatives in Vietnam to be adopted by other countries facing similar issues.

Keywords: International Labour Organization, Garment Industry, Workers' Rights, International Organization.

PENDAHULUAN

International Labour Organization (ILO) merupakan sebuah organisasi internasional yang berada di bawah naungan United Nations atau Persatuan Bangsa-Bangsa yang berdiri pada 19 April 1919. Misi yang mereka lakukan yaitu mempromosikan keadilan sosial, hak asasi manusia, dan hak buruh yang diakui secara internasional, dengan menjalankan misi pendiriannya bahwa keadilan sosial adalah kunci untuk perdamaian universal dan abadi. Sejak berdirinya ILO, mereka telah menggabungkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja dari 187 negara anggota untuk menetapkan standar ketenagakerjaan, membuat kebijakan, dan membuat

program yang mendukung kesempatan kerja yang sama untuk laki-laki dan perempuan.¹

Tahun 1998 adalah tahun penting bagi ILO karena saat itu para delegasi yang menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja.² Hak-hak ini termasuk hak atas kebebasan berserikat

¹ ILO, "About the ILO," n.d. accessed 13 September 2024, <https://www.ilo.org/about-ilo>

² ILO, "Sekilas Tentang ILO," accessed 20 September 2024 *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2007): 1689–99, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf.

dan perundingan bersama, penghapusan kerja paksa, dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pekerjaan yang layak adalah kunci untuk mengentaskan kemiskinan. Untuk menghasilkan globalisasi yang lebih adil dan inklusif, hal yang sangat penting adalah meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga lebih banyak orang dapat bergabung dalam masyarakat yang lebih besar.

Dengan misi ILO mendukung globalisasi yang adil, ILO bergerak dalam memajukan ketenagakerjaan di dunia. ILO menggabungkan apa yang dilakukan di tingkat internasional, regional, nasional, dan lokal untuk mendorong pekerjaan yang layak. Vietnam merupakan salah satu negara yang bergabung dengan *International Labour Organization*. Pada 20 Mei 1992, Vietnam kembali bergabung di ILO. Karena besarnya dunia industri dan lapangan pekerjaan di Vietnam.

Pada tahun 2024, pemerintah Vietnam telah meratifikasi 25 konvensi perburuhan oleh ILO. Dari 25 konvensi yang diratifikasi, 22 diantaranya masih berlaku, 2 konvensi telah ditolak, 1 instrumen dibatalkan dan dalam 12 bulan terakhir tidak ada yang diratifikasi.³ Salah satu konvensi ILO yang diratifikasi oleh Vietnam adalah C111 yang berbicara tentang diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, jenis kelamin, agama dan lainnya. Selain itu, pemerintah Vietnam hanya meratifikasi konvensi standar dan masih banyak lagi konvensi yang lebih dibutuhkan namun belum diratifikasi.

Salah satu industri dengan pekerja terbanyak di Vietnam berada pada lapangan pekerjaan pabrik. Terutama pada sektor industri garmen. Industri ini merupakan salah satu industri dengan karyawan yang banyak di Vietnam. Pada 2022, dilaporkan bahwa terdapat lebih dari 750.000 pekerja berada pada sektor

garmen dan *footwear*.⁴ Sebagai industri yang memproduksi produk yang selalu dibutuhkan oleh seluruh manusia, industri ini tidak pernah mati. Sektor industri garmen yang merupakan kebutuhan sandang merupakan salah satu lingkungan yang menciptakan lapangan pekerjaan yang luas.

Besarnya angka tenaga kerja tidak lepas karena industri ini juga yang berkembang sangat besar di Vietnam. Dengan volume ekspor pakaian terbesar di dunia, Vietnam berada di antara lima negara teratas. Salah satu industri utama Vietnam, garmen dan tekstil menghasilkan ekspor sebesar US\$36,9 juta pada tahun 2022.⁵ Angka ini didorong oleh banyak hal, seperti biaya tenaga kerja yang rendah dan perjanjian perdagangan bebas (FTA) dengan pasar ekspor utama, yang seringkali menghapus tarif pada produk tersebut. Dengan dua perjanjian perdagangan bebas baru Vietnam, Perjanjian Kemitraan Trans-Pasifik Progresif dan Komprehensif dan Perjanjian Perdagangan Bebas Vietnam-Uni Eropa, diperkirakan industri tekstil dan garmen secara keseluruhan, khususnya industri garmen, akan terus mengalami pertumbuhan tahunan yang tinggi dalam lima hingga sepuluh tahun ke depan.⁶

Setelah adanya penandatanganan perjanjian tersebutlah, sekitar tahun 2009-2010 ILO mulai meningkatkan keterlibatan mereka dengan Vietnam untuk membantu mengatasi kemungkinan-kemungkinan pelanggaran standar kerja yang semakin disorot di internasional. Tidak lama setelah itu, ILO meluncurkan kerja sama antar ILO dengan IFC (International Finance Corporation) pada program “Better Work

⁴ BetterWork Vietnam, “Annual Report 202,” 2023.

⁵ WTO, “Investment Opportunities in Vietnam’s Garment and Textile Industry,” accessed 20 September, 2023, <https://wtocenter.vn/tin-tuc/23064-investment-opportunities-in-vietnams-garment-and-textile-industry>.

⁶ Phạm Thi Thu Lan, “Automation and Its Impact on Employment in the Garment Sector of Vietnam,” 2020. Hal 3.

³ ILO, “Ratifications for Viet Nam,” n.d.

Vietnam” yang dimulai di tahun 2009.⁷ Program ini dikhususkan pada industri garmen sebagai upaya memperbaiki standar kerja dan juga meningkatkan daya saing di tingkat internasional.

Perusahaan manufaktur seringkali diceritakan bahwa terdapat banyak isu diskriminasi, eksploitasi, dan kelayakan kerja serta upah yang minim. Begitu pula yang terjadi di Vietnam, standar kerja yang cukup diperhatikan terutama adanya beberapa ratifikasi ILO yang cukup mendukung apabila diratifikasi namun tidak diratifikasi oleh pemerintah Vietnam. Salah satunya adalah konvensi ILO tentang jam kerja pada C189 bahwa jam kerja pershift tidak boleh lebih dari 40 jam perminggu. Jam kerja di Vietnam adalah 48 jam perminggu atau setara dengan 9,6 jam perhari. Di Asia Tenggara sendiri rata-rata jam kerja adalah 43 jam perminggu sehingga dapat dikatakan bahwa durasi jam kerja di Vietnam berada pada angka yang lebih besar.⁸

Seperti yang diketahui bahwa Vietnam merupakan negara yang komunis, dimana pemerintah bersifat otoriter dan memiliki kekuasaan penuh terhadap rakyatnya. Hal ini juga mempengaruhi pembentukan serikat buruh di Vietnam, bahwa adanya campur tangan pemerintah membuat tidak adanya serikat buruh independent yang berdiri di Vietnam. Hal ini disebutkan dalam kontrak kerja yang diatur melalui undang-undang utama yaitu undang-undang ketenagakerjaan 2019 dan berlaku mulai dari 1 Januari 2021.⁹ Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini disebutkan bahwa organisasi pekerja tingkat perusahaan atau organisasi perwakilan pekerja diizinkan untuk berdiri

namun harus dikendalikan oleh pemerintah.¹⁰ Sehingga, tidak ada organisasi perwakilan pekerja tingkat perusahaan di Vietnam.

Ketatnya aturan dan keterlibatan pemerintah dari segala arah juga mempersempit gerak para serikat buruh. Salah satunya untuk berdemonstrasi, bahkan para buruh di Vietnam merupakan pekerja yang jarang melakukan hal tersebut. Adanya hubungan yang kompleks inilah membuat Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) memiliki pembatasan hukum dan kontrol negara atas organisasi buruh. Dimana serikat buruh ini dipimpin oleh orang yang ditunjuk pemerintah, serta membatasi pekerja untuk berorganisasi secara independen.¹¹ Ada beberapa contoh mogok dan protes, tetapi seringkali mereka terjadi secara spontan dan berfokus pada masalah tertentu seperti perselisihan upah atau kondisi kerja daripada masalah hak buruh yang lebih luas. Fokus yang sederhana ini dapat menyebabkan penyelesaian cepat, tetapi mereka tidak mendorong tindakan kolektif yang bertahan lama.

Di Vietnam sendiri dari 2,7 juta orang yang bekerja di industri tekstil dan pakaian jadi Vietnam, perempuan mewakili 76%.¹² Sebagian besar karyawan industri pakaian adalah perempuan muda yang pindah dari daerah pedesaan ke kota dan pinggiran kota untuk mencari pekerjaan yang layak. Perempuan masih kurang terwakili di antara manajer dan pemimpin serikat pekerja, meskipun mereka menempati porsi yang lebih besar dari angkatan kerja. Namun, preferensi terhadap pekerja perempuan dianggap sebagai masalah kualitas tradisional dan "kemampuan alami" daripada tuntutan keterampilan tertentu. Pada hal ini

⁷ BetterWork, “The Programme,” accessed 02 December 2014, n.d., <https://www.betterwork.org/programme/>.

⁸ Tirta Citradi, “Pekerja Vietnam Kerja 48 Jam/Minggu, Bagaimana Produktivitas?,” 2019, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190920171048-4-101081/pekerja-vietnam-kerja-48-jam-minggu-bagaimana-produktivitas>.

⁹ Rödl & Partner, “Labour Regulations in Vietnam,” 2012. Hal 7

¹⁰ Human Rights Watch, “Vietnam: False Claims on Labor Rights,” 02 November, 2024, <https://www.hrw.org/news/2024/05/08/vietnam-false-claims-labor-rights>.

¹¹ Human Rights Watch.

¹² BetterWork, “Annual Report 2023”

diartikan bahwa ketelitian ini hanyalah sebatas kealiaman seorang perempuan dengan kekurangan mereka bahwa pendidikan yang tidak tinggi maka dapat dimanfaatkan untuk dipekerjakan secara murah.

Faktanya, Vietnam merupakan negara dengan gaji pekerja yang cukup murah. Pada tahun 2020, upah tenaga kerja per jam di Vietnam adalah US\$3,10, kurang dari setengah dari upah tenaga kerja di Tiongkok yang mencapai US\$6,50. Bahkan lebih rendah dari tingkat upah tenaga kerja di Meksiko yang sebesar US\$4,82.¹³ Karena itulah, permasalahan upah rendah juga merupakan salah satu isu yang cukup dipertimbangkan oleh ILO. Para pemasok berada di bawah banyak tekanan karena mereka harus mencari cara untuk menurunkan biaya tenaga kerja. Akibatnya, para pekerja menanggung beban berat dari tekanan-tekanan ini mereka harus menerima upah yang rendah, ketentuan-ketentuan yang tidak menguntungkan dalam kontrak kerja, dan kondisi kerja yang buruk, di antara hal-hal lainnya.

Industri tekstil global juga menghadapi masalah kesehatan dan keselamatan yang dialami karyawan. Kondisi ini termasuk ventilasi yang buruk, debu serat, struktur yang tidak aman, dan inhalasi zat beracun.¹⁴ Contohnya pada Oktober 2019, lebih dari 100 karyawan pabrik sepatu Golden Victory, yang mempekerjakan 7.000 orang di Provinsi Nam Dinh, Vietnam Utara, mengalami masalah pernapasan, pusing, dan mual

setelah menghirup zat beracun. Pabrik ditutup sementara untuk penyelidikan, namun, banyak pekerja mengalami sakit dan pusing kembali ketika mereka kembali pada tanggal 23 Oktober, dan 20 orang dirawat di rumah sakit.

Dengan meningkatnya jumlah pekerja perempuan di industri tekstil, semakin banyak pekerja perempuan yang terpapar kecelakaan dan risiko kesehatan di tempat kerja, yang berpotensi membahayakan kesehatan mereka. Dalam sebuah penelitian didapatkan bahwa hampir 60% pekerja sampel dalam keadaan sehat dan tidak memiliki masalah kesehatan sebelum mulai bekerja di industri tekstil.¹⁵ Namun, polusi debu memengaruhi kesehatan pekerja setelah memasuki industri tekstil. Mata, sakit kepala, masalah pernapasan, sakit perut, mual, nyeri tubuh, sakit punggung, nyeri sendi, dan anemia adalah masalah yang dialami responden setelah bekerja pada industri tekstil.

Maka dari itulah penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana peran ILO sebagai organisasi internasional yang berfokus pada bidang ketenagakerjaan dalam memperbaiki standar kerja sebagai bagian dari hak para pekerja dari segi kesetaraan gender, keselamatan, hak kerja, dan permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja industri garmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data-data yang diperoleh melalui teknik *library research* yang diambil melalui jurnal, buku, artikel, laporan tahunan dan dokumen-dokumen resmi yang tertera di website *International Labour Organization*. Teknik ini merupakan salah satu metode yang tepat sesuai dengan sumber data yang akan dianalisis

¹³ Dahlia Le, "Vietnam Has Some of the Lowest Labor Costs and Average Business Setup Expenses in Asia," *incorp*, 03 December, 2024, <https://vietnam.incorp.asia/vietnam-labor-cost/#:~:text=But%20despite%20the%20low%20labor,countries%20based%20on%20logistics%20costs..>

¹⁴ Yibo Li, "A Study of Empowerment and Increased Female Exploitation of Female Workers in the Textile Industry," *Advances in Applied Sociology* 13, no. 07 (2023): 550–62, <https://doi.org/10.4236/aasoci.2023.137034>. hal 557.

¹⁵ K Boopathiraj and P Balakrishnan, "A Study on Health Status of Women Workers in Textile Industries of Aruppukottai Block," *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities* 9, no. S1-May (2022): 86–95, <https://doi.org/10.34293/sijash.v9is1-may.5940>. hal 93.

berdasarkan dokumen laporan tahunan organisasi. Dalam menganalisis data yang didapatkan dari metode kualitatif, maka analisa data dilakukan secara deskriptif. Penulis menganalisis data melalui *annual report* International Labour Organization beserta mitra-mitra yang terlibat. Selain itu, analisis data juga diperkuat melalui teori ahli yang telah penulis cantumkan pada kajian teoritis.

Penelitian eksploratif dapat menemukan berbagai variabel dalam subjek penelitian namun, dalam penelitian deskriptif, peneliti dapat memprediksi variabel-variabel yang berkaitan dengan hubungan tingkat korelatif.¹⁶ Analisis deskriptif memungkinkan analisis induktif yang berfokus pada eksplorasi, penemuan, dan logika induktif.¹⁷ Tujuan dari analisis ini adalah untuk menghasilkan jawaban yang berasal dari pola dan situasi dunia nyata.

KAJIAN TEORITIS

A. Teori Organisasi Internasional

Munculnya organisasi internasional setelah perang dunia kedua membawa banyak dampak serta perubahan pada tatanan dunia. Hadirnya organisasi-organisasi ini memperlihatkan sebuah kekuatan baru selain negara yang bahwa sekarang menjadi salah satu sumber kepercayaan dan wadah bagi masyarakat untuk bersuara. Adapun organisasi-organisasi ini dapat berskala internasional maupun nasional. Salah satu organisasi internasional yang terbentuk setelah perang dunia ke-2 adalah Persatuan Bangsa-Bangsa atau PBB. Berkembangnya organisasi-organisasi internasional di berbagai bidang diharapkan menjadi tempat bertukar pikiran serta memajukan pikiran masyarakat global untuk menjadi lebih terbuka terhadap dinamika global. Salah satunya adalah International Labour

Organization sebagai salah satu bagian dari PBB yang bertujuan sebagai wadah perjuangan untuk menekankan hak-hak bagi para pekerja di seluruh dunia.

Dalam bukunya, Clive Archer mengemukakan beberapa fungsi dan peran dari organisasi internasional. Terdapat tiga peran organisasi internasional yaitu sebagai instrument, arena dan aktor. Secara umum, peran-peran ini dijadikan sebagai alat untuk memenuhi kepentingan negara, sebagai tempat untuk berdiplomasi, dan sebagai pihak independen yang mengatur. Maksud dari ketiga peran tersebut ialah seperti berikut.

1. Organisasi internasional sebagai instrumen: Organisasi internasional biasanya digunakan oleh kebijakan pemerintah untuk mencapai kesepakatan, menghindari konflik, atau mengurangi intensitas konflik.
2. Organisasi internasional sebagai arena: hal ini difungsikan untuk berbagai kegiatan, seperti forum, tempat untuk berkumpul dan berkonsultasi, dan membangun dan merencanakan perjanjian internasional. Melalui sebuah forum umum, organisasi internasional memberikan tempat yang lebih terbuka bagi anggota untuk menyampaikan pendapat mereka dan mengetahui perspektif orang lain.
3. Organisasi internasional sebagai aktor: Organisasi internasional dianggap sebagai entitas independen yang memiliki kemampuan untuk bertindak secara mandiri tanpa terpengaruh oleh kekuatan luar. dapat bertindak di lingkungan dunia tanpa terpengaruh secara signifikan oleh kekuatan luar.

Archer menjelaskan bahwa organisasi internasional menyediakan tempat yang lebih terbuka bagi anggotanya untuk mengemukakan pendapat mereka dan berkomunikasi dengan orang lain melalui forum umum, serta tempat di mana orang berkumpul dan berkonsultasi, serta tempat di mana perjanjian internasional dirumuskan dan dipraktikkan.

Namun, peran organisasi internasional sebagai aktor juga didukung

¹⁶ Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, 1(1), 3-4. Hal 3.

¹⁷ Nugrahani, 2014.

oleh Michael Barnett dan Martha Finnemore. Mereka menjelaskan bahwa organisasi internasional sebagai aktor independen memiliki kekuatan yang besar. Penyebaran norma, kekuatan organisasi internasional lainnya, hal ini juga dilakukan secara ekspansif. Adapun norma yang dimaksud yaitu organisasi internasional dapat mempengaruhi bahkan menekan negara untuk membentuk aturan serta menetapkan standar global. Bahkan setelah mereka memperoleh kemerdekaan, negara-negara berkembang terus menjadi sasaran OI untuk menyebarkan standar. Kemampuan mereka untuk mendefinisikan makna dan tujuan organisasi menentukan kekuatan organisasi internasional. Kemampuan untuk menginterpretasikan situasi dengan cara tertentu merupakan sumber kekuasaan yang sangat penting karena para aktor memilih objek dan tujuan berdasarkan makna yang mereka miliki untuk mereka. Sumber daya organisasi mereka (OI) sangat membantu dalam hal ini, meskipun organisasi internasional tidak bertindak sendiri. Mereka bukan hanya alat bagi pemerintah, tetapi juga lembaga yang menciptakan dan menyebarkan standar dunia. Organisasi internasional sebagai pihak yang netral dalam menindak lanjuti isu-isu internasional.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori organisasi dari Archer serta Michael Barnett dan Martha Finnemore untuk melihat peran dari organisasi internasional yang mana objeknya adalah International Labour Organization. Dikarenakan objek penelitian yang dituju pada industri garmen maka, peran organisasi internasional diteliti sebagai aktor independen yang membantu permasalahan suatu industri garmen di Vietnam.

B. Tingkat Analisis: Kelompok

Terdapat tiga level analisis dalam meneliti peristiwa dalam hubungan internasional. Level analisis terbagi menjadi tiga, yaitu kelompok, individu dan negara. Analisa yang dikelompok-

kelompokkan ini dapat membantu menjelaskan unit analisa yang diteliti terhadap apa yang terjadi, dalam konteks penelitian ini bagaimana objek penelitian memberikan perannya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan level analisis kelompok. Organisasi internasional merupakan objek analisa yang disebutkan dalam level kelompok. Organisasi internasional memiliki dua bentuk. Pertama, International Governmental Organization (IGO) atau organisasi pemerintah internasional yang merupakan organisasi yang dibentuk oleh negara-negara berdaulat melalui perjanjian internasional untuk mencapai tujuan bersama seperti PBB. Kedua, Non Governmental Organization (NGO) atau organisasi non pemerintah merupakan organisasi yang biasanya non-profit dan tidak bergantung pada pemerintah. NGO beroperasi di tingkat lokal, nasional, atau internasional dan berfokus pada masalah sosial, kemanusiaan, atau lingkungan.

Pada penelitian ini peneliti berusaha melihat apa peran yang diberikan International Labour Organization sebagai IGO dalam program-program yang diterapkan dalam memperbaiki industri kerja garmen.. Adapun analisa dilakukan pada lingkup industri garmen yang berada di Vietnam.

HASIL DAN DISKUSI

Vietnam bergabung dengan ILO sejak 20 Mei 1992 dan telah meratifikasi sebanyak 25 konvensi standar ketenagakerjaan internasional. Merupakan salah satu negara dengan perkembangan yang cepat di Asia Tenggara, Vietnam juga dikenal sebagai negara sistem satu partai yang terbuka dalam hal ekonomi, pertumbuhan dan pembangunan. Sejak lebih terbukanya Vietnam terhadap investor asing, banyak ketertarikan dari luar kepada Vietnam. Selain itu, perputaran ekonomi Vietnam sangat bergantung pada ekspor. Perekonomian Vietnam sudah meluas pada akses pasar

Uni Eropa dan Amerika. Untuk mengakses pasar tersebut melalui perjanjian perdagangan bebas salah satunya adalah Vietnam wajib memenuhi standar ketenagakerjaan internasional termasuk konvensi ILO. Tekanan dari investor global mewajibkan untuk terpenuhinya hak dasar pekerja serta standar kerja yang adil, terlebih juga dapat memenuhi syarat keberlanjutan. Selain dari investor, ILO juga menjadi jembatan antara Vietnam dan perdagangan global. ILO yang peka akan isu-isu global terutama menjadi standar ketenagakerjaan internasional. Produktivitas yang bagus inilah akan mengubah pandangan dunia terhadap Vietnam. Citra internasional yang kuat akan berpengaruh pada legitimasi internasional sebagai negara yang berkembang. Hal ini nantinya akan membuktikan bahwa Vietnam mampu dan terbuka pada tata kelola global yang terus berkembang serta mampu mengikuti standar-standar internasional dalam bidang ketenagakerjaan.

Hingga tahun 2025, beberapa tantangan yang dihadapi ILO di Vietnam masih terus diusahakan untuk perbaikan. Karena C87 belum diratifikasi, serikat pekerja independen masih belum sepenuhnya diakui. Upah minimum tidak memenuhi standar hidup. Di sektor informal dan pabrik kecil, standar K3 dan jam kerja berlebihan masih tidak merata. Beberapa tahun terakhir, laporan ILO telah menekankan masalah ketenagakerjaan anak dan kerja paksa di sektor informal.

Di Vietnam, ILO mempunyai sebuah program yang dikhususkan pada pengawasan industri Garmen, yaitu BetterWork Vietnam. Merupakan sebuah program Kerjasama ILO dengan IFC (*International Finance Corporation*) yang berfokus pada standar kerja dan daya saing pada sektor garmen dan alas kaki.¹⁸ Dimulai dari tahun 2009 yang juga dilakukan untuk menjaga kepatuhan

terhadap hukum ketenagakerjaan nasional dan standar ketenagakerjaan internasional. BetterWork Vietnam juga tertuju pada solusi yang terukur dan berkelanjutan yang membangun kerja sama antara pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, serta merek internasional.

Better Work Viet Nam menggunakan pendekatan terpadu yang mencakup sesi penilaian, konsultasi, dan pelatihan di tingkat pabrik, dan program ini menyelenggarakan seminar industri untuk mendorong budaya berbagi dan belajar lintas industri. Better Work Viet Nam berkolaborasi erat dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti Kementerian Tenaga Kerja, Penyandang Cacat, dan Urusan Sosial (MOLISA), Konfederasi Umum Tenaga Kerja Vietnam (VGCL), dan Kamar Dagang dan Industri Vietnam (VCCI), untuk meningkatkan kondisi kerja di sektor garmen dan alas kaki. Program ini juga bekerja sama dengan merek-merek internasional, vendor, asosiasi perdagangan, dan organisasi terkait lainnya yang bekerja di sektor garmen, pakaian jadi, dan alas kaki.

Program ini membantu serta menawarkan rangkaian layanan yang lengkap di bawah model keterlibatan pabrik global pada pabrik-pabrik yang terdaftar yang disesuaikan dengan sektor garmen di Vietnam. Penyesuaian dilakukan melalui asesmen dan pembelajaran yang terjun langsung dari kunjungan pabrik, pelatihan dan seminar industri. Hingga tahun 2025, sebanyak 492 pabrik, 754,618 ribu pekerja dan 62 merek dan retail yang bergabung dengan BetterWork Vietnam.

Pelayanan BetterWork seperti pendampingan dimulai dengan program pelatihan yang dirancang khusus, melibatkan para manajer pabrik secara individual dalam mengidentifikasi kepatuhan dan masalah-masalah lain serta menetapkan cara-cara perbaikan, bekerja sama dengan mereka di setiap langkah. Para perwakilan pabrik dibentuk untuk mendukung dan memperkuat pekerjaan

¹⁸ ILO, "Better Work Viet Nam," International Labor Organization, 2023.

melalui instruksi terperinci tentang cara menangani area masalah dan meningkatkan hubungan di tempat kerja.

Adanya program ini turut membantu permasalahan industri garmen yang dihadapi Vietnam terutama dari sisi pekerja. Permasalahan yang dihadapi industri garmen adalah memenuhi persyaratan hukum nasional terkait kontrak dan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan waktu kerja.

Adapun permasalahan yang dihadapi para pekerja dibidang garmen seperti.

1. Upah kerja yang minim
2. Jam kerja yang berlebih
3. Kebebasan berserikat
4. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Melalui permasalahan yang timbul inilah ILO berperan dalam program yang dikembangkan serta kerjasama baik dorongan secara langsung maupun tidak langsung dalam memperbaiki dan mengupayakan hak pekerja pada industri garmen di Vietnam sebagai berikut.

Perjanjian Perdagangan Bebas Vietnam – Uni Eropa (EVFTA) dan Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP)

Salah satu perubahan dan pencapaian Vietnam pada tahun 2020 adalah dengan terjadinya perjanjian perdagangan bebas Vietnam-Uni Eropa pada 30 Juni 2019. Perjanjian ini berisi perlindungan investasi serta memberikan peluang untuk meningkatkan perdagangan dan dukungan akan pertumbuhan lapangan kerja bagi kedua pihak.¹⁹ Perjanjian ini secara resmi berlaku pada tanggal 1 Agustus 2020.

Berlakunya EVFTA juga berbarengan dengan perubahan yang terjadi dalam peraturan ketenagakerjaan di

Vietnam. Adanya perjanjian baru ini, mendorong terjadinya reformasi baru terkait undang-undang ketenagakerjaan di Vietnam. Ditahun yang sama perjanjian ini dibuat, undang-undang baru dikeluarkan. Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2019, walaupun disahkan pada 2021 dampak dan efek dari isi undang-undang baru cukup positif kepada para pekerja buruh di Vietnam.

Perjanjian ini juga menunjukkan bahwa ILO sebagai organisasi internasional menjalankan perannya sebagai instrumen bagi negara-negara anggotanya.²⁰ Organisasi internasional seperti ILO digunakan untuk memperoleh kebutuhan mereka di kancan internasional. Begitu pula yang dilakukan oleh Vietnam, bahwa dengan bergabung serta mengikuti standar yang diterapkan ILO, terlebih hal ini menjadi salah satu syarat wajib yang harus mereka patuhi dalam perjanjian EVFTA.

Adanya perjanjian ini turut memperlihatkan bahwa ILO sebagai standar tertinggi dalam berpangku pada hak-hak serta aturan yang diterima untuk pekerja. Terutama dalam industri garmen, sebagai salah satu industri dengan kalkulasi ekspor produk yang tinggi ke Uni Eropa, standar dan hak kerja yang ditetapkan sesuai standar ILO akan menghasilkan pertumbuhan serta hasil ekspor antar negara yang lebih baik dan mensejahterakan para pekerja juga.

Dalam bukunya, Barnett dan Finnemore juga menjelaskan bahwa organisasi internasional memiliki otonomi birokrasi yang berasal dari pengetahuan teknik khusus, pelatihan, dan pengalaman yang tidak dimiliki aktor-aktor lain.²¹ Hal ini juga dapat kita pahami bahwa ILO dengan pengetahuannya sebagai ahli

¹⁹ EUROPEAN COMMISSION, "EU-Vietnam Trade Agreement and Investment Protection Agreement," European Commission, 2020, https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/vietnam/eu-vietnam-agreement_en.

²⁰ Archer, *International Organizations, Third Edition*. Hal 79-80.

²¹ Michael N. Barnett and Martha Finnemore, *The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations, International Security and Conflict*, 2017, <https://doi.org/10.4324/9781315251943-30>. hal 708.

ketenagakerjaan memiliki kekuasaan atas birokrasi aktor lain. Dimana saat ILO membentuk kebijakan, kekuatan dari ILO sendiri menampilkan diri mereka sebagai impersonal, teknokratis, dan netral dalam menjalankan kekuasaannya sebagai aktor independen yang melayani publik sosial.²²

Perjanjian lainnya yang mendorong standar ketenagakerjaan Vietnam adalah CPTPP. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa hak pekerja industri garmen di Vietnam semakin terbuka karena terjadinya EVFTA dan CPTPP. Adanya desakan Uni Eropa akan *Trade and Sustainable Development* yang wajib dilaksanakan di sektor-sektor industri penghasil ekspor ke Uni Eropa, salah satunya adalah kebebasan berserikat.

Vietnam sebelum terjadinya EVFTA sebagai negara yang komunis hanya memiliki satu organisasi serikat buruh resmi yang diakui oleh negara yaitu *Vietnam General Confederation of Labour* (VGCL). Berlakunya EVFTA pada Januari 2021, mendorong Vietnam untuk meratifikasi konvensi ILO akan kebebasan berserikat.

Meskipun bukan bagian langsung dari perjanjian EVFTA dan CPTPP, ILO berperan dalam mempengaruhi klausul akan ketenagakerjaan kedua pihak. Dalam bukunya, Clive Archer menjelaskan bahwa “kapasitas aktor 'independen' tidak hanya tergantung pada keinginan pemerintah anggota, tetapi juga substansi pelaksanaan kapasitas tersebut bergantung pada otoritas dan badan-badan anggota”.²³ Hal ini juga diperkuat bahwa terdapat dua kekuasaan yang tercipta pada organisasi internasional salah satunya ILO, sebagai aktor yang independen ILO memiliki legitimasi otoritas rasional yang legal serta memiliki kontrol atas keahlian teknik dalam hal ketenagakerjaan.²⁴ ILO menjadi jalan

advokasi normatif dan teknik pelaksanaan perjanjian perdagangan tersebut. Posisi ILO dalam hal ini juga cukup kuat sebagai standar global yang harus dipenuhi apabila ingin terlibat dalam perdagangan global. Standar-standar yang dirujuk juga akan menghubungkan pemerintah, serikat buruh dan pengusaha.

ILO juga memanfaatkan momentum ratifikasi CPTPP untuk mendorong Vietnam mempercepat adopsi konvensi No.98 dan No. 87. Adanya advokasi dari ILO membuahkan hasil teratifikasinya konvensi No.98 oleh Vietnam pada tahun 2019. Konvensi ini berisi tentang hak organisasi dan berunding bersama. Secara langsung ILO memperlihatkan posisi netral, mendorong pemerintah Vietnam memenuhi standar tanpa memihak pemerintah, pengusaha, atau buruh. Tekanan yang intensif baik dari ILO, syarat kerjasama perjanjian serta konsekuensi dari agitasi pekerja inilah menghasilkan Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang berlaku pada 1 Januari 2021. Didalamnya berisi perizinan untuk membentuk organisasi karyawan internal atau *internal employee organisation* (IEOs) sebagai organisasi pekerja lokal yang independen dari struktur serikat pekerja. Dalam undang-undang ketenagakerjaan tahun 2019, hal ini disebut sebagai “organisasi perwakilan tingkat akar rumput karyawan”, yang dibentuk atas dasar sukarela dari pekerja suatu perusahaan dengan tujuan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja yang sah dalam hubungan kerja melalui perundingan bersama atau bentuk lain.²⁵ Tekanan yang diberikan ILO, sesuai dengan fungsi dari organisasi internasional itu sendiri disebut Archer sebagai pembantu kebijakan anggotanya

²² Bamett and Finnemore.

²³ Archer, *International Organizations, Third Edition*. Hal 81.

²⁴ Bamett and Finnemore, *The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations*. Hal 707.

²⁵ Hà Nguyễn Quang Trần, “The Internal Organisation of Employees in the Enterprise in Vietnam - Regulations and Recommendations,” *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management* 6, no. 3 (2022): 2970–76, <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i3.977>. hal 1

mempengaruhi konstitusi dan pembangunan mereka.²⁶

Vietnam telah memasukkan banyak komitmen pentingnya ke dalam Kode Tenaga Kerja 2019 setelah meratifikasi Konvensi No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan menandatangani perjanjian perdagangan bebas (FTA) generasi baru.²⁷ Adanya reformasi undang-undang ketenagakerjaan ini membuat perubahan untuk pertama kalinya diizinkan untuk terbentuknya kelompok kerja atau organisasi antar karyawan di perusahaan. Para karyawan tidak diwajibkan untuk membentuk serikat pekerja, tetapi mereka berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembentukan serikat kerja.

Selain serikat kerja secara resmi, para pekerja di industri garmen di Vietnam juga memiliki hak perundingan bersama. Perundingan kolektif adalah ketika pekerja secara kolektif berbicara dan bernegosiasi dengan pemberi kerja dengan prinsip itikad baik, kesetaraan, kerja sama, keterbukaan, dan transparansi.

Program Better Work Vietnam

Program Better Work Vietnam (BWV) telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kondisi kerja, produktivitas, serta perlindungan hak-hak pekerja di sektor garmen Vietnam sejak diluncurkan pada tahun 2009. Dengan pendekatan yang menggabungkan inspeksi ketenagakerjaan, pelatihan, dan konseling manajerial, BWV tidak hanya menargetkan peningkatan kepatuhan hukum, tetapi juga menciptakan transformasi struktural dalam hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu indikator keberhasilan utama dari BWV adalah meningkatnya kepatuhan pabrik-pabrik terhadap standar

ketenagakerjaan nasional dan internasional. Dalam studi kuantitatif oleh Brown et al.,²⁸ ditemukan bahwa pabrik-pabrik yang mengikuti BWV secara bertahap mengalami peningkatan signifikan dalam kepatuhan terhadap delapan kategori kepatuhan utama, termasuk waktu kerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta diskriminasi. Program ini tidak hanya meningkatkan kepatuhan hukum secara langsung, tetapi juga membentuk mekanisme pemantauan dan akuntabilitas jangka panjang yang menciptakan budaya kepatuhan di tingkat perusahaan.

BWV memberikan panduan teknis dan pelatihan untuk manajemen pabrik serta komite buruh. Peran ini memperkuat kapasitas internal pabrik dalam menerapkan sistem manajemen ketenagakerjaan yang sesuai dengan hukum Vietnam dan Konvensi ILO. Melalui pendekatan dialog sosial, BWV juga menciptakan ruang bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam evaluasi dan perbaikan kondisi kerja mereka sendiri. Hasilnya, banyak pelanggaran sistemik yang sebelumnya terjadi secara rutin, seperti pemotongan upah tidak sah, lembur paksa, atau kurangnya cuti istirahat, yang mengalami penurunan drastis di pabrik-pabrik yang menerapkan BWV.

Dalam konteks Vietnam, pekerja perempuan mendominasi industri garmen dan sering menjadi kelompok paling rentan terhadap eksploitasi. Studi oleh Putri dan Nurrahmah²⁹ mengungkapkan bahwa kekerasan berbasis gender dan pelecehan seksual di tempat kerja merupakan masalah serius yang dihadapi oleh pekerja perempuan di sektor ini. BWV secara aktif menangani isu ini

²⁶ Archer, *International Organizations, Third Edition*. Hal 70.

²⁷ Trần, "The Internal Organisation of Employees in the Enterprise in Vietnam - Regulations and Recommendations."

²⁸ Brown, D., Dehejia, R., & Robertson, R. (2018). The impact of better work: Firm performance in Vietnam, Indonesia and Jordan. *Tufts University Labor Lab*.

²⁹ Putri, M. A., & Nurrahmah, F. F. (2025). Implementation on Gender Equality to Achieving SDGs 5: A Case Study of the Garment Industry & Better Work Vietnam. *PROIROFONIC*, 1(1), 574–582.

melalui berbagai program, termasuk pelatihan tentang pencegahan pelecehan seksual, kampanye kesadaran, dan penyusunan mekanisme pelaporan yang aman dan tidak represif.

BWV juga menjalankan proyek Gender Equality and Returns (GEAR), yang dirancang untuk memperkuat kepemimpinan perempuan di tempat kerja. Melalui pelatihan keterampilan manajerial dan pengembangan kepemimpinan, GEAR membantu pekerja perempuan naik ke posisi pengawas dan manajerial, yang sebelumnya hampir seluruhnya didominasi oleh laki-laki. Hasil program ini menunjukkan peningkatan kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan produktivitas perempuan di tempat kerja. Selain itu, laporan tahunan BWV mencatat bahwa perusahaan yang mengikuti pelatihan GEAR menunjukkan peningkatan produktivitas dan berkurangnya kesenjangan gaji berbasis gender.

Salah satu temuan paling menonjol dari evaluasi BWV adalah korelasi positif antara perbaikan kondisi kerja dengan peningkatan produktivitas. Dalam analisis dampak BWV di Vietnam, Brown et al.³⁰ mencatat bahwa meskipun partisipasi dalam BWV menyebabkan peningkatan biaya tenaga kerja (karena kepatuhan terhadap upah minimum dan tunjangan), hal ini diimbangi oleh peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Dalam beberapa siklus audit BWV, profitabilitas perusahaan meningkat secara signifikan dibandingkan sebelum bergabung dalam program. Ini menunjukkan bahwa perbaikan hak dan kondisi kerja tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga mendukung kinerja bisnis yang berkelanjutan.

Pekerja yang sebelumnya bekerja dalam kondisi tidak manusiawi, dengan jam kerja panjang dan sedikit waktu

istirahat, kini menunjukkan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena adanya pelatihan tentang efisiensi produksi, pengaturan beban kerja yang realistis, dan pengurangan tekanan kerja yang ekstrem. Dengan demikian, BWV membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis hak dapat menciptakan hasil kerja yang lebih produktif dan stabil.

Keterlibatan BWV juga berkontribusi pada peningkatan reputasi industri garmen Vietnam di mata pembeli internasional. Salah satu manfaat tidak langsung dari program ini adalah peningkatan kepercayaan dari pembeli global terhadap praktik produksi yang etis dan transparan. Dalam era global supply chains yang semakin mengutamakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), partisipasi dalam BWV menjadi nilai tambah bagi pabrik-pabrik Vietnam.

Banyak merk global besar seperti GAP, H&M, dan Levi Strauss yang bekerja sama dengan BWV sebagai bentuk komitmen mereka terhadap praktik kerja yang adil. Kerja sama ini menciptakan peluang bisnis baru bagi pabrik-pabrik lokal karena pemenuhan standar sosial menjadi prasyarat penting dalam rantai pasokan global. Dengan meningkatnya ukuran pesanan dan kestabilan kerja sama dagang, perusahaan-perusahaan Vietnam mendapatkan manfaat ekonomi yang signifikan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil bagi para buruh.

Program BWV juga membawa transformasi dalam struktur hubungan industrial di sektor garmen Vietnam. Sebelum adanya program ini, komunikasi antara manajemen dan pekerja cenderung bersifat top-down, dengan partisipasi buruh yang sangat terbatas dalam pengambilan keputusan. BWV memperkenalkan pembentukan komite bipartit di tingkat pabrik, yang berfungsi sebagai wadah dialog sosial antara pekerja dan manajemen. Komite ini tidak hanya membahas isu-isu ketenagakerjaan seperti

³⁰ Brown, D., Dehejia, R., & Robertson, R. (2018). The impact of better work: Firm performance in Vietnam, Indonesia and Jordan. *Tufts University Labor Lab*.

upah, lembur, dan cuti, tetapi juga memainkan peran penting dalam menangani keluhan dan konflik di tempat kerja. Dengan dilatihnya anggota komite oleh BWV, baik dari pihak manajemen maupun buruh, tercipta mekanisme penyelesaian masalah yang lebih transparan, demokratis, dan partisipatif. Praktik ini memperkuat hubungan industrial yang lebih harmonis dan menurunkan risiko terjadinya pemogokan atau konflik terbuka di lingkungan kerja.

BWV juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas manajerial di sektor garmen. Program ini menekankan pentingnya profesionalisme dalam pengelolaan tenaga kerja dan pelaporan kepatuhan. Pihak manajemen pabrik diberikan pelatihan tentang regulasi ketenagakerjaan, standar kesehatan dan keselamatan kerja, serta cara berkomunikasi efektif dengan pekerja. Dengan demikian, BWV turut menciptakan budaya manajemen yang lebih progresif dan bertanggung jawab.

Selain itu, manajer yang dulunya memprioritaskan hasil produksi dengan mengabaikan kondisi kerja kini memahami bahwa kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan bukanlah beban, melainkan investasi jangka panjang. Studi Brown et al.³¹ menunjukkan bahwa setelah mengikuti beberapa siklus BWV, banyak manajer pabrik mulai melihat peningkatan produktivitas sebagai hasil langsung dari kondisi kerja yang membaik dan motivasi pekerja yang meningkat.

Keberhasilan BWV di Vietnam juga tidak lepas dari kolaborasi erat dengan pemerintah, terutama Kementerian Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas, dan Urusan Sosial Vietnam (MOLISA). BWV secara aktif bekerja sama dengan MOLISA dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap isu-isu buruh, termasuk

perlindungan perempuan, upah layak, dan waktu kerja yang manusiawi.

Kolaborasi ini mengintegrasikan hasil temuan BWV dalam audit dan pelatihan ke dalam reformasi kebijakan nasional. Misalnya, penyusunan pedoman pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja dan harmonisasi hukum ketenagakerjaan dengan standar ILO banyak dipengaruhi oleh data dan rekomendasi dari BWV. Hal ini menunjukkan bahwa BWV tidak hanya berfungsi sebagai program intervensi di tingkat pabrik, tetapi juga sebagai aktor kebijakan yang memengaruhi tata kelola ketenagakerjaan di tingkat nasional.

SIMPULAN

Dalam mengembangkan industri garmen yang juga merupakan pemasok garmen global, *International Labour Organization* turut berperan dalam pertumbuhan industri ini. Melalui penelitian ini, didapatkan beberapa masalah kesejahteraan berupa hak-hak pekerja industri garmen yang perlu diperbaiki.

Dalam menjalankan perannya, *International Labour Organization* didapatkan turut campur tangan sebagai organisasi internasional yang independen mempengaruhi kebijakan negara serta menekan regulasi dan ratifikasi konvensi-konvensi standar ketenagakerjaan internasional.

International Labour Organization memiliki peran strategis dalam mendorong pemerintah Vietnam untuk melakukan reformasi kebijakan ketenagakerjaan agar sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional. Ini dilakukannya dengan mendukung ratifikasi konvensi utama *International Labour Organization* dan mengawasi pelaksanaan perjanjian perdagangan internasional seperti EVFTA dan CPTPP. *International Labour Organization* juga berperan aktif dalam memastikan bahwa klausul ketenagakerjaan dalam perjanjian tersebut diterapkan secara efektif. Perjanjian ini berfungsi sebagai alat penting untuk

³¹ Brown, D., Dehejia, R., & Robertson, R. (2018). The impact of better work: Firm performance in Vietnam, Indonesia and Jordan. *Tufts University Labor Lab*.

memaksa pemerintah Vietnam untuk meningkatkan perlindungan pekerja, terutama di industri garmen, yang selama ini memiliki masalah pada pelanggaran hak pekerja seperti upah rendah, jam kerja yang berlebihan, dan kurangnya kebebasan berserikat.

Program Better Work Vietnam, yang dibuat oleh *International Labour Organization* dan *International Finance Corporation* (IFC), berpengaruh besar dalam mencapai diskusi sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja di industri garmen. Bisnis dapat meningkatkan kepatuhan mereka terhadap standar ketenagakerjaan nasional dan internasional melalui program ini. Program ini juga menawarkan pelatihan, audit, dan dukungan untuk memperbaiki lingkungan kerja. BetterWork Vietnam telah terbukti mampu mengurangi praktik kerja paksa, diskriminasi, dan kesejahteraan pekerja melalui peningkatan upah, waktu kerja, dan lingkungan kerja yang lebih layak dari tahun ke tahun.

Secara keseluruhan, reformasi ketenagakerjaan pada tahun 2019 yang berlaku pada tahun 2021 di Vietnam sangat didorong oleh kombinasi antara pengaruh *International Labour Organization* melalui perjanjian perdagangan internasional dan program BetterWork. Selain itu, upaya ini akan membantu Vietnam memenuhi kewajibannya di bidang ketenagakerjaan dan menciptakan standar kerja yang lebih adil dan aman bagi pekerja garmen. Meskipun demikian, hak pekerja di industri garmen Vietnam terus dilindungi, sehingga diperlukan komitmen terus-menerus dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Archer, Clive. *International Organizations*, Third Edition. Third Edit. London nad New York: Taylor & Francis, 1992.

Brown, D., Dehejia, R., & Robertson, R. (2018). *The impact of better work: Firm performance in Vietnam*,

Indonesia and Jordan. Tuft University Labor Lab.

BetterWork Vietnam, "Annual Report 2023," 2023.

BetterWork, "The Programme," accessed 02 December 2014, n.d, <https://www.betterwork.org/programme/>

Dahlia Le, "Vietnam Has Some of the Lowest Labor Costs and Average Business Setup Expenses in Asia," *incorp*, 03 December, 2024, <https://vietnam.incorp.asia/vietnam-labor-cost/#:~:text=But%20despite%20the%20low%20labor,countries%20based%20on%20logistics%20costs..>

EUROPEAN COMMISSION, "EU-Vietnam Trade Agreement and Investment Protection Agreement," European Commission, 2020, https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/vietnam/eu-vietnam-agreement_en.

Hà Nguyễn Quang Trần, "The Internal Organisation of Employees in the Enterprise in Vietnam - Regulations and Recommendations," *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management* 6, no. 3 (2022): 2970–76, <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i3.977>.

Human Rights Watch, "Vietnam: False Claims on Labor Rights," 02 November, 2024, <https://www.hrw.org/news/2024/05/08/vietnam-false-claims-labor-rights>.

ILO, "About the ILO," n.d. accessed 13 September 2024, <https://www.ilo.org/about-ilo>

ILO, "Better Work Viet Nam," International Labor Organization, 2023.

ILO, "Ratifications for Viet Nam," n.d.

- ILO, "Sekilas Tentang ILO," accessed 20 September 2024 *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2007): 1689–99, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf.
- K Boopathiraj and P Balakrishnan, "A Study on Health Status of Women Workers in Textile Industries of Aruppukottai Block," *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities* 9, no. S1-May (2022): 86–95, <https://doi.org/10.34293/sijash.v9is1-may.5940>.
- Michael N. Bamett and Martha Finnemore, *The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations, International Security and Conflict*, 2017, <https://doi.org/10.4324/9781315251943-30>.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). *Metode penelitian kualitatif*. Solo: Cakra Books, 1(1), 3-4
- Phạm Thi Thu Lan, "Automation and Its Impact on Employment in the Garment Sector of Vietnam," 2020.
- Putri, M. A., & Nurrahmah, F. F. (2025). Implementation on Gender Equality to Achieving SDGs 5: A Case Study of the Garment Industry & Better Work Vietnam. *PROIROFONIC*, 1(1), 574–582.
- Rödl & Partner, "Labour Regulations in Vietnam," 2012.
- Tirta Citradi, "Pekerja Vietnam Kerja 48 Jam/Minggu, Bagaimana Produktivitas?," 2019, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190920171048-4-101081/pekerja-vietnam-kerja-48-jam-minggu-bagaimana-produktivitas>.
- Yibo Li, "A Study of Empowerment and Increased Female Exploitation of Female Workers in the Textile Industry," *Advances in Applied Sociology* 13, no. 07 (2023): 550–62, <https://doi.org/10.4236/aasoci.2023.137034>.
- WTO, "Investment Opportunities in Vietnam's Garment and Textile Industry," accessed 20 September, 2023, <https://wtocenter.vn/tin-tuc/23064-investment-opportunities-in-vietnams-garment-and-textile-industry>.