

Penerapan Konvensi ILO pada Industri Garmen Bangladesh (Studi Kasus: Diskriminasi Pekerja Garmen Perempuan)

Ratih Dinda Apsari, Sri Yuniati, Suyani Indriastuti

Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jember

E-mail: ratihdinda46@gmail.com

Abstract

This research begins with the problem of implementation obstacles of ILO Conventions related to discrimination in occupation and employment in the Bangladeshi garment industry. In that regards, this study aims to question What are the obstacles to implementing the ILO Conventions on Discrimination in Occupation and Employment in Bangladesh. This paper addresses this question through qualitative method by exploring secondary data. Furthermore, the data then being analyzed using qualitative descriptive analysis techniques. The results of the study indicate that implementation of ILO Conventions related to occupational and occupational discrimination has encountered obstacles in Bangladesh. These obstacles are caused by The Bangladesh Labor Act does not explain in detail about garment workers, weak oversight of the implementation of the Bangladesh Labor Act on garment companies, garment companies do not fully support the Bangladesh Labor Act, and the political conditions in Bangladesh.

Keywords: *Bangladesh, ILO, Garment*

1. Pendahuluan

International Labor Organization (ILO) merupakan salah satu badan Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) yang memiliki tugas untuk memperjuangkan dan memajukan kesempatan bagi masyarakat dunia agar mendapatkan hak yang sama dalam pekerjaan. ILO seringkali menekankan bahwa pria maupun wanita harus mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak, aman, setara, dan produktif. Hal ini ada dalam agenda yang dijalankan oleh ILO. Badan ini memiliki beragam bentuk konvensi atau perjanjian internasional yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah konvensi yang dikeluarkan pada tahun 1958. Konvensi ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan bagi para pekerja dan hak-hak kerja yang harus mereka dapatkan.

Konvensi yang dikeluarkan oleh ILO pada tahun 1958 berkaitan dengan diskriminasi yang terjadi dalam pekerjaan. Konvensi ini dibuat karena maraknya kasus diskriminasi dalam bidang pekerjaan, termasuk pelanggaran hak pekerja. Konvensi ILO tahun 1958 memiliki 14 pasal yang dibuat sebagai upaya dalam pencegahan terjadinya diskriminasi. Penjelasan istilah diskriminasi dijelaskan dalam pasal satu, yaitu disebutkan bahwa diskriminasi terjadi ketika masyarakat tidak mendapatkan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama karena adanya perbedaan ras, jenis kelamin, agama, warna kulit dan perbedaan lainnya. Pada pasal dua dan enam dijelaskan bahwa setiap anggota negara yang telah menandatangani konvensi

ini diwajibkan untuk membuat suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi dalam bidang pekerjaan dan jabatan. Kebijakan yang telah dibuat harus diberlakukan pada seluruh wilayah, termasuk wilayah non-metropolitan (ILO, 2006). Tindakan dan upaya yang harus dilakukan oleh tiap-tiap negara yang telah meratifikasi konvensi tersebut untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dijelaskan pada pasal tiga.

Pemerintah dapat mempromosikan kebijakan ini melalui kerja sama yang dilakukan antara pemerintah dengan organisasi pengusaha dan badan-badan lain yang terkait. Pemerintah juga diharuskan untuk menghapus atau mengubah peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai dengan konvensi tersebut. Tiap-tiap negara juga diwajibkan untuk melaporkan tindakan yang telah dilakukan serta hasil dari tindakan tersebut dalam mencegah atau menghapuskan diskriminasi dalam laporan tahunannya terhadap ILO. Pemerintah juga dapat melakukan berbagai kegiatan untuk memberikan pengetahuan tentang kesetaraan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (ILO, 2006).

Konvensi diskriminasi yang dikeluarkan oleh ILO ini telah diratifikasi oleh banyak negara, salah satunya Bangladesh. Bangladesh melakukan ratifikasi konvensi ini pada tahun 1958. Hal ini tentunya dilakukan agar seluruh pekerja mendapatkan hak-hak yang sesuai dan untuk mencegah terjadinya diskriminasi. Hal ini terlihat dengan adanya kebijakan *Bangladesh Labor Act* yang ditetapkan pada tahun 2006. Kebijakan ini berisi peraturan yang ditetapkan bagi para pekerja, seperti jam kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat upah minimum, kompensasi dan kebijakan cuti. Bahkan hak para pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja yang ada dan kebebasan mereka untuk berserikat telah dijamin dalam kebijakan tersebut (Bangladesh, 2006).

Berlakunya *Bangladesh Labour Act 2006* tidak serta merta melindungi seluruh pekerja yang ada di Bangladesh. Hal ini terjadi pada sektor industri garmen. Bangladesh adalah negara terbesar kedua dalam ekspor garmen setelah Tiongkok. Negara ini memiliki banyak pabrik yang tersebar di seluruh wilayah. Bangladesh menjadi salah satu negara yang berorientasi pada sektor *Ready Made Garments* atau RMG (Berg, 2011, hal. 6-7). Ekspor garmen dari Bangladesh sebagian besar ditujukan bagi *brand fashion* di Eropa, sedangkan sisanya diekspor ke Amerika Serikat. Industri garmen ini telah memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perekonomian di Bangladesh. Salah satu *brand fashion* ternama yang memilih Bangladesh sebagai rantai pemasok bahan baku yaitu H&M. Sektor industri ini membuka peluang yang cukup besar bagi para pekerja, terutama pekerja perempuan yang berasal dari keluarga yang kurang mampu secara finansial dan pendidikan. Pada sektor garmen ini banyak terjadi diskriminasi terhadap para pekerja, terutama pekerja perempuan.

Banyak pekerja garmen yang mengalami kekerasan, hak-hak mereka tidak diberikan, serta upah yang sangat rendah. Keselamatan kerja pekerja di pabrik garmen pun tidak terjamin dengan baik. Banyak perusahaan garmen tidak memiliki kondisi bangunan yang bagus. Kondisi sanitasi buruk, tempat kerja yang penuh dan tidak nyaman, serta tidak tersedianya alat untuk pertolongan pertama pada kebakaran. Pekerja garmen perempuan mengalami diskriminasi yang paling buruk. Upah mereka rata-rata lebih rendah daripada pekerja laki-laki. Mereka pun tidak diperbolehkan untuk ikut serta dalam serikat pekerja. Hak pekerja garmen perempuan, seperti cuti hamil dan upah lembur, di kesampingkan karena jenis

kelamin mereka. Selain itu, mereka juga mengalami kekerasan dan pelecehan seksual, baik itu dari atasan mereka maupun rekan kerja mereka (Alliance, 2018, hal. 53-69).

Praktik diskriminasi yang terjadi pada pekerja garmen ini tidak dapat diatasi oleh *Bangladesh Labour Act 2006*. Kebijakan ini telah mengatur mengenai pekerja dalam berbagai hal, seperti upah minimum, usia pekerja, keselamatan kerja, diskriminasi, dan lain sebagainya. Banyak pemilik pabrik garmen yang bahkan tidak mematuhi peraturan yang telah ada. Standar yang diberlakukan bagi keselamatan kerja dan bangunan pabrik di negara tersebut masih sangat rendah. Hal ini mengakibatkan banyaknya bangunan pabrik yang mengalami kebakaran dan bahkan runtuh. Tercatat sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2016 telah terjadi sekitar delapan kecelakaan dengan skala yang cukup besar terjadi di pabrik garmen (Jusuf W. , 2017). Tragedi Rana Plaza menjadi penggerak Pemerintah Bangladesh untuk melakukan perombakan terhadap *Bangladesh Labour Act 2006*. Mereka akhirnya melakukan amandemen kebijakan pada Juli 2013 (Faisal M. , 2018).

Amandemen *Bangladesh Labour Act* yang terbaru berisi aturan baru mengenai upah minimum, keselamatan kerja, dan serikat pekerja. Kebijakan yang baru ini membuat banyak perubahan pada pabrik garmen di Bangladesh. Upah minimum mengalami peningkatan dan keselamatan kerja pun mengalami perbaikan. Namun, pekerja garmen perempuan nyatanya masih mengalami diskriminasi. *Human Right Watch* melakukan wawancara kepada 47 orang pekerja pabrik yang tersebar pada 21 pabrik di kota Dhaka. Para buruh wanita yang terlibat dalam serikat pekerja akan mendapatkan pelecehan seksual, pakaian mereka akan dilepas secara paksa dan dibuang (Watch, 2014). *International Labor Rights Forum (ILRF)* mengeluarkan laporan terkait dengan perlakuan diskriminasi yang dialami oleh para pekerja pabrik garmen di Bangladesh. Salah satu pekerja menyatakan bahwa ketika akan membentuk suatu serikat pekerja, kartu identitas diambil paksa dan mereka dipaksa untuk memberikan tanda tangan pada kertas kosong. Larangan untuk pulang pun dilakukan oleh manajer pabrik, para pekerja harus menunggu sampai tengah malam sampai akhirnya mereka diusir untuk pergi (Claeson B. S., 2015, hal. 23-24). Laporan lain dikeluarkan oleh *Asia Floor Wage Alliance* pada tahun 2018. Laporan ini berisi penemuan tindakan kekerasan dan diskriminasi yang dialami oleh para pekerja perempuan di pabrik *brand fashion* ternama di negara-negara Asia, salah satunya Bangladesh (Alliance, 2018, hal. 37).

Praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap pekerja garmen perempuan masih terjadi di Bangladesh meskipun telah ada peningkatan upah dan keselamatan usai amandemen *Bangladesh Labour Act* beberapa kali. Kondisi pada pekerja garmen perempuan ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini berfokus pada hambatan yang terjadi pada implementasi Konvensi Diskriminasi dalam pekerjaan ILO yang telah diadopsi menjadi *Bangladesh Labour Act* sehingga tidak dapat melindungi pekerja garmen perempuan dari praktik diskriminasi dan kekerasan. Hambatan *Bangladesh Labour Act* dalam melindungi pekerja garmen perempuan ini menjadi sisi menarik yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam dalam skripsi dengan judul: **Penerapan Konvensi ILO pada Industri Garmen Bangladesh (Studi Kasus: Diskriminasi Pekerja Garmen Perempuan)**.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif yakni metode penelitian yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, dan memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung. Data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku teks, *e-book*, jurnal, media cetak, dan sumber internet. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis deskriptif kualitatif merupakan teknik yang berguna untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data sekunder yang telah didapat sebelumnya. Data yang ada akan diolah dan dianalisis hingga membentuk suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian (Salim, 2006: 44).

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, digunakan dua kerangka pemikiran yakni Diskriminasi Gender dan Implementasi Kebijakan. Masing-masing konsep tersebut akan dijelaskan secara rinci di bawah ini.

Diskriminasi Gender

Diskriminasi gender adalah tindakan memperlakukan individu atau kelompok tertentu secara berbeda karena jenis kelaminnya. Diskriminasi atau ketidakadilan gender merupakan suatu sistem dan struktur yang menempatkan laki-laki maupun perempuan sebagai korban dari sistem tersebut (Kartikaningdyah, Ramdaniah, & Mayasari, 2013, pp. 89-90). Diskriminasi gender ini menyebabkan adanya ketimpangan gender yang biasanya terjadi pada perempuan.

Beberapa indikator diskriminasi gender yang terjadi pada perempuan (Prastiwi & Sumarti, 2012, pp. 94-95), yakni:

1. Subordinasi

Penilaian atau anggapan bahwa peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih utama atau lebih penting dari yang lain. Pada indikator ini, salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting dan tinggi dibandingkan jenis kelamin lainnya. Diskriminasi ini menyingkirkan kebebasan yang dirasakan perempuan di berbagai bidang – bidang hukum, ekonomi, sosial, politik maupun budaya.

2. Marjinalisasi

Pada indikator ini, suatu jenis pekerjaan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan lain yang bersifat maskulin. Proses marginalisasi sama dengan proses pemiskinan. Hal ini karena pihak yang termarginalkan tidak diberi kesempatan. Demikian juga yang dialami oleh perempuan saat proses marginalisasi ini terjadi pada jenis kelamin. Perempuan merupakan pihak yang dirugikan daripada laki-laki dalam ketidakadilan gender ini. Ada empat bentuk marginalisasi, yaitu proses pengucilan (perempuan dikucilkan dari jenis pekerjaan tertentu), proses pergeseran perempuan ke pinggiran, proses feminitas (pemusatan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu), dan proses ketimpangan ekonomi yang merujuk pada perbedaan upah.

3. Stereotip

Stereotip adalah pemberian label pada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan yang salah. Pelabelan ini seringkali bersifat negatif dan secara umum melahirkan ketidakadilan.

4. Kekerasan

Kekerasan adalah bentuk perilaku baik verbal maupun non-verbal yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sehingga menyebabkan efek negatif baik itu secara fisik, emosional, dan psikologis.

5. Beban kerja ganda

Beban kerja ganda berarti beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Peran ganda paling banyak terjadi pada perempuan. Pekerjaan domestik dibebankan kepada perempuan, dan kebanyakan dari mereka masih memiliki beban pekerjaan lain.

Teori diskriminasi gender dipilih untuk menjelaskan bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan dalam sektor industri garmen di Bangladesh. Pekerja garmen perempuan mengalami diskriminasi seperti perbedaan upah dan kekerasan yang sesuai dengan indikator diskriminasi gender yang disebutkan di atas.

Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tolak ukur atas keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan yang telah dibuat atau dirumuskan (Khan A. R., 2016, hal. 4-5). Menurut Joseph Stewart Jr, implementasi merupakan suatu tahap penting dari proses pembuatan kebijakan. Artinya bahwa para pemangku kepentingan dan organisasi bekerja sama dalam menerapkan suatu kebijakan. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan prosedur dan teknik yang telah dirumuskan. Menurut Jeffery L. Pressman, implementasi dapat dipandang sebagai sebuah proses, dampak dan hasil dari suatu kebijakan. Dalam prosesnya melibatkan berbagai aktor atau pemangku kebijakan, organisasi dan teknik pengendalian. Artinya bahwa implementasi adalah sebuah proses interaksi antara penetapan tujuan dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Christopher A. Simon, implementasi adalah penerapan kebijakan oleh perangkat administrasi pemerintah untuk mencapai tujuan. Implementasi kebijakan mencakup berbagai tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor terkait yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Donald Van Meter and Carl Van Horn terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya proses implementasi kebijakan (Hidarya, Mudrikah, & Sauri, 2020, p. 229), yakni:

1. Kualitas kebijakan itu sendiri

Kualitas kebijakan sangat ditentukan oleh perumusan kebijakan itu sendiri. Kualitas kebijakan terdiri atas kejelasan tujuan, kejelasan penanggung jawab implementasi, dan lain sebagainya.

2. Kecukupan *input* kebijakan

3. Ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan

4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya)

Struktur organisasi yang terlalu hierarkis akan menghambat proses implementasi. Perspektif faktor ini sangat dipengaruhi oleh pandangan yang melihat keberhasilan implementasi ditentukan oleh persoalan pengelolaan urusan administrasi dan manajemen.

5. Karakteristik dan dukungan kelompok sasaran

6. Kondisi lingkungan geografi, sosial, ekonomi, dan politik dimana implementasi tersebut dilakukan

Teori Implementasi Kebijakan digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses implementasi Kovenan dalam Pekerjaan ILO yang diadopsi menjadi *Bangladesh Labour Act*. Analisis dilakukan dengan menggunakan faktor-faktor mengenai berhasil atau tidaknya proses implementasi kebijakan.

3. Hasil dan Diskusi

***Bangladesh Labour Act* tidak Mampu Menjelaskan Secara Detail Mengenai Pekerja Garmen**

Salah satu penyebab masih adanya diskriminasi pada pekerja perempuan garmen di Bangladesh adalah *Bangladesh Labour Act* yang tidak menjelaskan secara detail mengenai pekerja di pabrik garmen. *Bangladesh Labour Act 2006* hanya sebatas aturan di atas kertas yang disahkan oleh pemerintah Bangladesh dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi kerja. Namun, pada praktiknya kebijakan ini gagal membuat pemilik perusahaan industri garmen patuh dan menjalankan aturan yang sudah tertera. Sejak terjadi tragedi Rana Plaza, *Bangladesh Labour Act 2006* diamandemen menjadi *Bangladesh Labour Act 2013* pada tanggal 15 Juli 2013 dan diamandemen lagi pada tahun 2018. Amandemen oleh Pemerintah Bangladesh ini dilakukan atas desakan ILO dan masyarakat internasional. Amandemen ini diharapkan mampu memperbaiki kondisi kerja yang ada di Bangladesh. ILO mengharapkan dengan adanya amandemen ini, hak-hak pekerja seperti membentuk serikat dan keselamatan dalam bekerja dapat dipenuhi. ILO juga berharap bahwa kebijakan yang baru ini mampu membuat Pemerintah Bangladesh dan pihak-pihak terkait seperti perusahaan Garmen, menghormati hak-hak dasar buruh seperti kebebasan berserikat (Tambun & Pakpahan, 2015, hal. 35-38).

Bangladesh Labour Act telah mencakup empat kategori dalam masalah ketenagakerjaan, yakni upah, serikat pekerja, kesehatan, dan administrasi ketenagakerjaan (Rahim, 2013, hal. 41). Namun, *Bangladesh Labour Act 2006* tidak dapat memberikan penjelasan secara detail mengenai pekerja garmen karena pada proses pembuatan kebijakan, pembuat kebijakan tidak melibatkan pengusaha garmen dan pekerja (Rahim, 2013, pp. 45-47). Hal ini yang membuat kebijakan ini tidak dapat memfasilitasi kelompok sasaran kebijakan secara memadai. Kebijakan hanya berfokus pada pekerjaan yang berada di sektor formal atau semi formal dan mengabaikan pekerja yang bekerja pada sektor informal.

Diskriminasi dalam pekerjaan telah diatur dalam *Bangladesh Labour Act 2006* yang telah diamandemen pada tahun 2013 & 2018. Pada kebijakan tersebut disebutkan bahwa perusahaan dilarang untuk melakukan diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, dan disabilitas. Namun, kebijakan ini tidak memasukkan tindakan khusus untuk mengatasi pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan (Jalava, 2015, hal. 31-33).

Bangladesh Labour Act juga menyebutkan aturan mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah minimum kepada pekerja (bagian 148) serta sanksi pelanggaran kepada pengusaha yang tidak memberikan upah minimum (bagian 149 dan 289). Para pemilik pabrik garmen di Bangladesh membayar gaji pekerja sesuai dengan penetapan upah minimum yang diatur dalam *Bangladesh Labour Act*. Namun, penetapan upah minimum dalam peraturan ini tidak didefinisikan dengan

baik. Bagian 345 *Bangladesh Labour Act 2006* menyebutkan bahwa (Hasan, 2019, hal. 59-61):

“Dalam penentuan upah untuk seorang pekerja atau dalam penetapan kesetaraan upah minimum terlepas dari jenis kelamin pekerja, harus dipertahankan. Tidak ada diskriminasi dalam hal ini yang akan ditoleransi oleh hukum.”

Selain itu, disebutkan bahwa sanksi pelanggaran mengenai upah minimum adalah hukuman penjara satu tahun dan denda sebesar US\$66,35. Sanksi ini sangat lemah dan tidak cukup untuk menghentikan diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan di perusahaan industri garmen (Rahim, 2013, hal. 44). Kebijakan ini tidak memiliki mekanisme penegakan upah minimum. Selain itu, kebijakan ini tidak memiliki mekanisme pemeriksaan yang memadai untuk memastikan secara efektif aturan yang berkaitan dengan upah minimum. Kebijakan ini juga tidak memiliki ketentuan hukum dan cara yang tepat untuk memungkinkan pekerja garmen terutama perempuan, mendapatkan upah minimum sesuai dengan aturan Pemerintah Bangladesh.

Bangladesh Labour Act tidak memberikan pengertian kepada pengusaha secara jelas bahwa tenaga kerja bukanlah sebuah komoditas. Kebijakan ini hanya menyiratkan bahwa semua pengaturan upah atau perekrutan pekerja harus diamanatkan secara institusional tanpa berhubungan dengan produktivitas. Oleh karena itu, meskipun pengusaha industri wajib memberi surat kerja dan pekerja wajib menunjukkan kartu tanda penduduk, ternyata masih banyak pekerja industri yang tidak memilikinya. Sebuah penelitian bahkan mengungkapkan bahwa hampir 73% pekerja tidak pernah menerima surat kerja dari perusahaan mereka (Rahim, 2013, hal. 45-46). Kerancuan dalam aturan ini membuat pengusaha industri garmen lebih suka untuk melakukan perekrutan kerja melalui proses informal. Hal ini karena mereka dapat secara sewenang-wenang memecat buruh dan mengabaikan hak mereka.

Selanjutnya, para pekerja garmen juga seharusnya memiliki tunjangan lain seperti tunjangan kehadiran, tunjangan transportasi, bonus produksi, pencairan cuti tahunan, cuti hamil dan lain-lain. Namun, tunjangan ini tidak dijamin oleh *Bangladesh Labour Act*. Hal ini membuat para pemilik pabrik garmen memiliki cara mereka sendiri untuk menghitung dan membayar tunjangan tersebut. Cara ini membuat pekerja garmen harus bekerja tanpa henti untuk mendapatkan tunjangan (Osmani & Hossen, 2018, hal. 278-279). Pemberian tunjangan ini berhubungan dengan pendefinisian pekerja pada *Bangladesh Labour Act*. Bagian 4 *Bangladesh Labour Act* mengkategorikan pekerja yang memberi pengusaha sektor swasta kesempatan lain untuk eksploitasi. Sebagian besar buruh di Bangladesh dipekerjakan secara temporer. Buruh temporer ini menerima upah harian yang kecil. Para pekerja juga tidak mendapatkan status sebagai pekerja tetap karena pekerjaan mereka bersifat temporer. Hal ini membuat tunjangan, upah minimum, dan kompensasi tidak pernah dinikmati oleh sebagian besar pekerja.

Bangladesh Labour Act memiliki efektifitas yang terbatas. Kebijakan ini tidak dijelaskan secara rinci dan keseluruhan serta didefinisikan secara sempit dan tidak terfokus (Osmani & Hossen, 2018, pp. 285-286). Kebijakan ini hanya memberikan tindakan pencegahan terhadap diskriminasi dan tidak memberikan tindakan perlindungan bagi korban diskriminasi. Hal ini yang menyebabkan diskriminasi terhadap pekerja garmen perempuan tetap terjadi di Bangladesh meskipun telah ada amandemen *Bangladesh Labour Act*.

Lemahnya Pengawasan Implementasi *Bangladesh Labour Act* Pada Perusahaan Garmen

Pengawasan implementasi *Bangladesh Labor Act* yang lemah membuat praktik diskriminasi terhadap pekerja garmen perempuan masih berlanjut di Bangladesh. Pemerintah Bangladesh telah membentuk dan menunjuk badan-badan pengawas untuk mengawasi implementasi kebijakan di lapangan. Ada beberapa lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah Bangladesh untuk menjalankan dan mengawasi implementasi *Bangladesh Labor Act*, yakni *Ministry of Labour and Employment* (MoLE), polisi Bangladesh, *Department of Inspection for Factories and Establishment* (DIFE), dan *Bangladesh Labour Court*.

Pertama, *Ministry of Labour and Employment* (MoLE). Lembaga ini menjadi pihak yang berwenang untuk mengatur dan mengawasi implementasi *Labour Act* tahun 2006 di Bangladesh. Lembaga ini juga berfungsi untuk menangani masalah pekerja dan memberikan jaminan sosial yang memadai serta bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan yang tersedia untuk melindungi hak-hak pekerja. Lembaga ini gagal untuk mencapai tujuan penegakkan standar perburuhan internasional yang disebutkan dalam instrumen hukum ILO. Badan yang merupakan otoritas pengendali Kepala Inspektur Pabrik dan perusahaan ini tidak mampu melakukan pengawasan pelaksanaan kebijakan di dalam pabrik (Hartadiputra, 2021, hal. 46).

Kedua, Kepolisian Bangladesh. Kepolisian Bangladesh juga menjadi salah satu lembaga yang bertugas untuk mengawasi implementasi *Bangladesh Labor Act* di Bangladesh. Lembaga ini bertugas untuk melaksanakan ketentuan hukum terkait pekerja pada sektor industri garmen dan menyelidiki kasus pelanggaran pekerja. Namun, proses penegakkannya mengalami banyak masalah seperti praktik korupsi dan syarat birokratis yang rumit. Hal ini membuat penegakan hukum belum terlaksana secara maksimal. Tindakan petugas juga terkadang berjalan tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Masalah utama sulitnya menegakkan *Bangladesh Labor Act* di perusahaan garmen adalah lemahnya sumber daya untuk menegakkan hukum. Banyak lembaga mengalami kekurangan staf untuk melakukan pengawasan implementasi dan penegakan aturan (Bureau of Democracy, 2019, pp. 6-9).

Ketiga, *Department of Inspection for Factories and Establishment* (DIFE) juga menjadi lembaga di bawah MoLE yang bertanggung jawab menegakkan *Bangladesh Labour Act*. Lembaga ini berfungsi untuk melakukan pemeriksaan pada pabrik industri dan beberapa perusahaan. Lembaga pengawas ini tidak memiliki anggota yang cukup untuk melakukan inspeksi perusahaan secara menyeluruh. Personel yang ada pada lembaga ini pun tidak memiliki keterampilan yang sesuai. Mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk memantau semua perusahaan garmen. DIFE hanya sebatas mengawasi pelaksanaan *Bangladesh Labour Act* pada perusahaan sektor formal sesuai dengan *roadmap* dan rencana inspeksi. Mereka tidak melakukan pengawasan pada sektor informal. Hal ini merupakan salah satu bukti Pemerintah Bangladesh belum membuat tindakan preventif dan perbaikan (Bureau of Democracy, 2019, pp. 45-46).

Keempat, *Bangladesh Labour Court*, lembaga ini memiliki tanggung jawab untuk mengadili pelanggaran *Bangladesh Labour Act* dan memberi sanksi bagi pelanggar. *Bangladesh Labour Court* dalam melaksanakan tugasnya menemui beberapa masalah dan belum maksimal dalam menjalankan kinerjanya. Mereka sering menunda untuk menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran pekerja yang perlu

diadili (Hartadiputra,2021, p. 48). Beberapa lembaga yang bertugas menjalankan implementasi dan pengawasan *Bangladesh Labour Act* mengalami masalah dalam hal penegakan hukum dan proses pengawasan. Mereka menyatakan bahwa sebenarnya kebijakan telah berjalan dengan efektif, namun tantangan besar terdapat pada penegakan hukum yang ada di Bangladesh. *Bangladesh Labour Court* juga telah mengeluarkan arahan tentang masalah keselamatan pekerja di perusahaan Garmen seperti fasilitas pemadam kebakaran. Pada penelitian yang dilakukan 2015, menyebutkan bahwa tidak ada otoritas atau peraturan pemerintah untuk mengontrol keamanan konstruksi bangunan. Pemerintah juga masih belum memiliki kewenangan untuk memeriksa legalitas konstruksi yang ada di perusahaan (Salminen, 2018, hal. 418-419).

Pemerintah Bangladesh juga melakukan perombakan terhadap lembaga-lembaga yang ditunjuk untuk mengawasi implementasi *Bangladesh Labour Act* (Hutabarat & Tjarsono,2017, hal. 5-8). Perombakan tersebut antara lain:

1. Peningkatan *Directorate of Inspection for Factories and Establishments (DIFE)* menjadi *Department of Inspection for Factories and Establishments (DIFE)*;
2. Pemerintah memperkuat institusi terkait;
3. Meningkatkan jumlah inspektur pengawas menjadi 265 pada *Directorate of Fire Service and Civil Defense (DFSCD)*;
4. Meningkatkan jumlah inspektur pengawas menjadi 40 orang pada *Chittagong Development Authority (CDA)*.

Pemerintah Bangladesh juga membuat perjanjian bilateral dengan *Accor dan Alliance (AA)* yang bertugas untuk melindungi pekerja dari kecelakaan industri akibat kebakaran dan gedung yang tidak sehat di perusahaan garmen di Bangladesh. AA memiliki kuasa pengawasan yang tinggi karena mereka juga berperan sebagai pembeli produk garmen. AA memberikan mandat kepada perusahaan garmen bahwa mereka tidak akan menempatkan pesanan mereka pada industri manufaktur yang tidak patuh (Salminen, 2018, pp. 416-419). Pemantauan implementasi *Bangladesh Labour Act* di pabrik-pabrik garmen yang dilakukan oleh inspektur AA membantu sampai batas tertentu. Survei yang dilakukan pada pemilik perusahaan garmen menunjukkan bahwa sebanyak 61% responden berpendapat bahwa partisipasi AA sangat berharga bagi kelangsungan perusahaan. Partisipasi mereka dalam AA menjadi penting karena kelanjutan pesanan dari pembeli kini bergantung pada sertifikasi pabrik oleh AA. Setelah tragedi Rana Plaza, perusahaan garmen tidak bisa mendapatkan pesanan tanpa mendapatkan persetujuan dari AA pada keamanan gedung (Salminen, 2018, pp. 422-426).

Perkembangan inspeksi yang dilakukan oleh AA juga mengalami kendala. Para pemilik pabrik garmen berbicara mengenai aspek negatif dari proses regulasi terutama mekanisme inspeksi. Survei manajemen mengungkapkan bahwa 45% manajer pabrik tidak senang dengan proses inspeksi sementara 17% melaporkan reaksi beragam. Sering terjadi miskomunikasi dalam proses inspeksi yang menyebabkan pengeluaran sia-sia dari pihak manajemen pabrik garmen. Tim inspeksi AA juga sering gagal dan tidak efisien dalam memberikan penilaian yang adil kepada pabrik-pabrik garmen. Menurut seorang responden (manajer pabrik garmen), tim inspeksi yang berbeda mengunjungi pabrik pada waktu yang berbeda dan menghasilkan laporan yang berbeda. Pemilik garmen percaya bahwa rencana inspeksi belum diatur dan terstruktur dengan baik (Rahman & Rahman, 2020, pp. 15-18).

Upaya Pemerintah Bangladesh untuk melindungi pekerja garmen melalui *Bangladesh Labour Act* masih belum mendapatkan hasil yang maksimal. Lembaga yang bertugas mengawasi gagal untuk mengungkapkan pelanggaran kebijakan seperti diskriminasi pekerja garmen perempuan. Praktik semacam ini muncul akibat lemahnya penegakan hukum. Lemahnya penegakan hukum seperti ini menandakan bahwa Pemerintah Bangladesh masih belum bisa maksimal melindungi pekerja yang ada di perusahaan garmen. Pemerintah Bangladesh sebagai pelaksana *Bangladesh Labour Act* masih belum memiliki upaya atau peran preventif untuk mengatasi permasalahan semacam ini.

Implementasi *Bangladesh Labour Act* tidak ditegakkan oleh pihak yang bertanggung jawab dibawah kementerian tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Pihak tersebut memiliki otoritas yang lemah, sehingga tidak bisa maksimal menegakkan kebijakan pada perusahaan garmen (Bureau of Democracy, 2019, p. 45). Lambatnya penanganan pelanggaran pekerja di perusahaan garmen terjadi akibat seringkalinya terjadi saling lempar tanggung jawab antar beberapa lembaga yang bertugas mengawasi dan mengadili. Adanya lempar tanggung jawab ini menyebabkan koordinasi antar lembaga yang bertugas mengawasi ini menjadi lambat dan tidak efektif.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh kurangnya perhatian otoritas pengawasan Pemerintah Bangladesh. Agen perundingan tidak dapat mengurangi kesenjangan antara pekerja dan pemilik perusahaan garmen. Hal ini diakibatkan tidak adanya serikat pekerja. Lemahnya pengawasan dan penegakan hukum terkait *Bangladesh Labour Act* ini juga menyebabkan perusahaan memanfaatkan situasi untuk memaksimalkan keuntungan mereka dengan melakukan pelanggaran pada pekerja mereka. Pihak yang berwenang tidak memiliki keahlian teknis serta penegakan hukum yang lemah. Misalnya, pabrik yang melakukan pelanggaran hanya diberi peringatan dan akan ditinjau kembali dalam kurun waktu tiga tahun tanpa memberi hukuman yang membuat jera (Ahamed, 2013, hal. 31-37).

Selanjutnya, organisasi pengawas yang ditunjuk oleh ILO yakni BUET (*Bangladesh University of Engineering and Technology*) dan BRTC (*Bureau of Research, Testing and Consultation*) juga menyebutkan bahwa kecelakaan pabrik garmen yang terjadi seperti Rana Plaza menunjukkan lemahnya pengawasan terhadap industri garmen di Bangladesh. Selain itu, Pemerintah Bangladesh sendiri masih belum transparan dalam menindaklanjuti kasus pelanggaran pekerja, terutama pekerja perempuan yang ada di perusahaan garmen. Data pelanggaran dan jumlah kasus yang telah ditindak tidak diketahui angka dan jumlah pastinya. Implementasi kebijakan *Bangladesh Labor Act*, tahun 2006 dan amandemen tahun 2013 dan tahun 2018, pada praktiknya tidak ditegakkan oleh pihak yang bertanggung jawab di bawah kementerian tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Bangladesh juga masih memiliki masalah lain seperti tidak adanya aturan atau regulasi tambahan untuk memperkuat *Bangladesh Labor Act* (Martine, Argyrou, Lambooy, & Solaimani, 2019, hal. 34-35).

Pengawasan implementasi *Bangladesh Labor Act* kurang diperhatikan oleh Pemerintah Bangladesh dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini ditambah dengan kebijakan itu sendiri yang tidak memberikan penjelasan cukup spesifik mengenai perlindungan pekerja perempuan. Faktor-faktor ini yang menyebabkan masih maraknya praktik diskriminasi terhadap pekerja garmen perempuan di Bangladesh (Hossain J. , 2013, pp. 20-22). Pemerintah Bangladesh juga belum

memiliki sertifikasi kepatuhan yang bisa menjadi alat untuk mengukur pabrik dalam mematuhi kebijakan (Salminen, 2018, p. 421).

Perusahaan Garmen tidak Secara Penuh Mendukung *Bangladesh Labour Act*

Bangladesh Labour Act yang tidak mampu menjelaskan secara detail dan lemahnya pengawasan terhadap implementasi kebijakan ini menyebabkan perusahaan garmen sebagai kelompok sasaran, tidak secara penuh menjalankan aturan-aturan yang ada pada kebijakan. Seperti upah minimum, pabrik garmen di Bangladesh sudah membayarkan gaji pekerja sesuai dengan penetapan upah minimum. Namun, penetapan upah minimum pada kebijakan tidak didefinisikan dengan baik (Hasan, 2019, hal. 57-66). Hal ini yang menyebabkan pekerja garmen menerima upah yang sangat sedikit, terutama pekerja garmen perempuan. Selain upah, tunjangan yang harusnya diterima oleh pekerja garmen tidak dijamin oleh *Bangladesh Labour Act*. Hal ini membuat para pemilik pabrik memiliki cara mereka sendiri untuk menghitung dan membayar tunjangan tersebut. Cara ini membuat pekerja garmen harus bekerja tanpa henti untuk mendapatkan tunjangan (Osmani & Hossen, 2018, hal. 278-279). Selanjutnya diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan pekerja garmen perempuan di Bangladesh. Diskriminasi sendiri telah diatur dalam *Bangladesh Labour Act*, namun peraturan ini tidak memasukkan tindakan khusus untuk mengatasi pelecehan seksual terhadap perempuan (Jalava, 2015, hal. 31-33). Hal ini menyebabkan praktik diskriminasi dan pelecehan terhadap pekerja garmen perempuan tetap terjadi di perusahaan garmen.

Perusahaan garmen di Bangladesh juga tidak menjamin keselamatan para pekerjanya meskipun keselamatan dan lingkungan kerja sudah diatur dalam *Bangladesh Labour Act*. Keselamatan dan lingkungan kerja menjadi masalah serius dalam industri garmen di Bangladesh. Bangunan pabrik yang tidak sesuai sering membuat pekerja garmen merasa tidak aman. Institut Arsitek Bangladesh pada tahun 2012 memproyeksikan bahwa 50% pabrik garmen di Bangladesh kemungkinan besar tidak aman. Pembangunan pesat yang dilakukan oleh pemilik pabrik dilakukan hanya untuk keperluan pabrik. Kebanyakan, pembangunan tersebut dilakukan secara cepat dan murah sehingga menimbulkan masalah keamanan (Bureau of Democracy, 2019, pp. 44-47). Pembangunan dan penambahan bangunan pabrik ini membuat ruang kerja menjadi terlalu padat. Hal ini ditambah dengan pencahayaan, kipas pembuangan, dan ventilasi yang tidak memadai sehingga menjadi tercemar banyak penyakit menular (Osmani & Hossen, 2018, pp. 284-285).

Konstruksi bangunan yang tidak kuat membuat bangunan menjadi tidak aman. Hal ini pula yang mengakibatkan runtuhnya gedung dan kebakaran, salah satunya insiden Rana Plaza pada 24 April 2013 yang merenggut nyawa sekitar 1.137 pekerja rana plaza (Tambun & Pakpahan, 2015, p. 30). Sejak tragedi ini, penelitian Institut Studi Perburuhan Bangladesh dan peneliti dari Eropa menemukan bahwa setidaknya terdapat 80.000 masalah keselamatan ditemukan di sekitar 1.106 pabrik garmen. Selanjutnya, perusahaan garmen tidak membekali pekerja garmen dengan pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan kebakaran. Survei yang dilakukan oleh *Alliance for Bangladesh Worker Safety* pada tahun 2013 menyebutkan bahwa hampir 45% pekerja garmen tidak pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kebakaran (Hossain J. , 2013, pp. 10-11).

Pabrik garmen juga mengalami masalah sanitasi yang menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan pekerja garmen, terutama pekerja perempuan (Osmani &

Hossen, 2018, pp. 284-285). Selain keselamatan kerja, para pekerja garmen juga bekerja di bawah tekanan besar dan jam kerja yang Panjang. Tekanan pekerjaan dan persaingan untuk kelangsungan hidup pabrik menciptakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditoleransi. Pemilik pabrik mengeksploitasi pekerja garmen untuk mengimbangi persaingan pasar global. Selanjutnya, kebebasan berserikat juga telah diatur oleh *Bangladesh Labour Act*, namun, pekerja garmen tidak diberikan kesempatan untuk bergabung dalam serikat pekerja oleh pemilik pabrik garmen (Mahmood S. , 2020, pp. 1-5).

Pekerja garmen, terutama pekerja perempuan, sangat sulit untuk bergabung di serikat pekerja. Hal ini yang membuat mereka tidak bisa memperjuangkan hak mereka sebagai pekerja. *Bangladesh Labour Act* yang telah diamandemen pun masih belum bisa mengatasi masalah serikat pekerja pada pabrik garmen di Bangladesh. Laporan *Human Right Watch* (HRW) 2015 menunjukkan bahwa penyalahgunaan target oleh manajemen pabrik garmen menghambat pekerja garmen untuk memperluas serikat pekerja mereka di Bangladesh. HRW melaporkan sebuah kasus penyerangan pemimpin serikat pekerja di sebuah pabrik yang ada di Dhaka pada Januari 2014. Pemimpin serikat mencoba untuk mendirikan serikat pekerja namun mereka diserang dan dipecat dari pekerjaannya. Salah satu pemimpin serikat dipukuli saat hamil, dipaksa bekerja di malam hari, dipecat dan tidak diberikan upahnya karena tidak mau mundur dari serikat pekerja (Fatema, 2019, hal. 10-11).

Terdapat 14 faktor independen yang berkaitan dengan aspek hukum *Bangladesh Labour Act* yang berlaku pada industri garmen di Bangladesh. Faktor-faktor tersebut adalah pencairan cuti, mempekerjakan pekerja anak dengan upah rendah, langkah untuk mencegah pelecehan seksual, menerapkan keamanan sesuai standar, memiliki alat proteksi kebakaran dan pelatihan bagi pekerja, perlindungan fisik terhadap pekerja, perilaku buruk manajer perusahaan, tindakan perlindungan, fasilitas listrik, perlengkapan kerja, pintu keluar masuk bagi pekerja, jam kerja, pengaturan konseling, dan P3K (Salminen, 2018, hal. 411-451). Sebuah studi melaporkan bahwa sebagian perusahaan garmen menjalankan faktor ini secara buruk. Banyak perusahaan garmen yang tidak memiliki peralatan kebakaran dan melakukan pelatihan kebakaran pada pekerja mereka. Sebagian perusahaan juga tidak memiliki prosedur P3K yang memadai (Chowdhury D. S., 2017, hal. 120-122).

Pemilik perusahaan garmen juga mengkritik perubahan *Bangladesh Labour Act* yang telah diamandemen, terutama bagian serikat pekerja. Menurut mereka, pekerja garmen yang sering melakukan demonstrasi atau mogok kerja akan membuat perusahaan menjadi rugi dan berujung bangkrut. Beberapa perusahaan garmen tidak mau menjalankan aturan yang ada pada *Bangladesh Labour Act* yang baru. Namun, perusahaan garmen besar terpaksa harus mengikuti aturan baru ini karena tekanan dari pihak konsumen. Perusahaan garmen juga mulai memberikan pelatihan kerja, seperti pelatihan kebakaran (Khan & Rodrigues, 2015, hal. 22-35).

Perusahaan garmen juga mulai melengkapi perlengkapan pemadam kebakaran. Pabrik garmen cukup aman terhadap kemungkinan bencana atau kecelakaan. Pintu yang memadai, serta tangga, disediakan untuk membantu keluar cepat, rute tidak terhalang oleh bahan penyimpanan, tata letak mesin direncanakan dengan baik dengan tanda yang tepat untuk rute pelarian. Perubahan ini telah menciptakan kesadaran pada pekerja tentang tingkat keselamatan di tempat kerja mereka. Pekerja menolak untuk memasuki pabrik dengan retakan non-struktural yang kecil sekalipun.

Pekerja dapat bekerja dalam suasana yang tenang dan sehat, mencurahkan perhatian pada tugas-tugas mereka (Rahman & Rahman, 2020, pp. 10-11).

Selanjutnya, *Bangladesh Labour Act* yang tidak didefinisikan dengan jelas serta sanksi yang ringan membuat perusahaan garmen menerapkan aturan ini sesuai dengan kemauan mereka. Implementasi *Bangladesh Labour Act* berbeda di setiap perusahaan. Implementasi kebijakan ini dilaksanakan lebih baik pada perusahaan garmen besar dan perusahaan garmen yang berfokus pada sektor ekspor barang. Hal ini dapat dibuktikan melalui survei kepuasan pekerja pabrik industri garmen yang ada di Bangladesh (Syed, 2020, hal. 241-255).

Kondisi Politik di Bangladesh Menghambat Implementasi *Bangladesh Labour Act* Pada Perusahaan Garmen

Salah satu hambatan implementasi *Bangladesh Labour Act* pada perusahaan garmen di Bangladesh adalah kondisi sosial dan politik. Sebuah laporan yang dikeluarkan oleh pemerintah Amerika Serikat menyebutkan bahwa pemerintah Bangladesh tidak memiliki kapasitas dan kemauan politik untuk memastikan keselamatan dan keamanan pekerja garmen. Hal ini disebabkan oleh pengaruh politik yang sangat besar dimiliki oleh pemilik pabrik garmen di Bangladesh. Hampir setiap anggota parlemen di Pemerintahan Bangladesh memiliki hubungan yang dekat dengan pemilik pabrik garmen. Pemerintah Bangladesh yang ditugaskan untuk menetapkan upah minimum pekerja garmen tidak mengikuti ketentuan kebijakan untuk menetapkan upah minimum yang layak bagi mereka. Badan yang bertugas justru lebih berpihak pada kepentingan pengusaha garmen. Praktik semacam ini juga disebabkan karena pengusaha garmen memiliki afiliasi politik yang kuat dengan partai politik yang dimiliki oleh Pemerintah Bangladesh (Syed, 2020, hal. 209-211). Pengusaha secara tidak langsung mewakili pemerintah. Hal ini menyebabkan ketentuan yang mengatur tentang upah minimum tidak dapat menjamin upah pekerja yang sah.

Selanjutnya, maraknya praktik korupsi di Bangladesh juga mengakibatkan implementasi *Bangladesh Labour Act* tidak bisa mengatasi permasalahan pekerja garmen. Pemerintah Bangladesh memiliki tingkat korupsi yang tinggi. Hal ini yang menyebabkan mereka gagal untuk menegakkan hukum dan peraturan. Pemerintah tidak memadai dalam menegakkan peraturan yang ada. Mereka tidak bisa memastikan keselamatan dan keamanan pekerja di sektor garmen. Beberapa contohnya adalah Kepolisian Bangladesh. Kepolisian Bangladesh adalah salah satu lembaga yang bertugas untuk mengawasi implementasi *Bangladesh Labour Act*. Pada proses pengawasannya, lembaga ini mengalami banyak masalah seperti praktik korupsi dan syarat birokratis yang rumit. Hal ini membuat penegakan hukum belum terlaksana secara maksimal. Tindakan petugas juga terkadang berjalan tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Bureau of Democracy, 2019, pp. 8-9). Selanjutnya, lembaga pengawas *Bangladesh Labour Act* lainnya yang mengalami kendala akibat situasi politik di Bangladesh adalah *Bangladesh Labour Court*. *Bangladesh Labour Court* mengalami beberapa masalah dan belum maksimal untuk menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh situasi politik yang tidak stabil di Bangladesh. Situasi ini menyebabkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum (Sobhan, 2020).

Selain itu, hak-hak pekerja perempuan dari segi keuntungan ekonomi dan status sosial juga telah dipolitisasi baik oleh wacana politik maupun publik. Hal ini

merupakan salah satu penyebab pekerja garmen perempuan tidak bisa bergabung dalam serikat pekerja. Meskipun baru-baru ini pemerintah mengizinkan hak untuk membentuk serikat pekerja di sektor ini, namun keterlibatan perempuan dalam serikat pekerja yang baru dibentuk ini tetap tidak efektif dan minim (Jalava, 2015, hal. 38). Selanjutnya, penelitian lain menyebutkan bahwa ketidakefektifan *Bangladesh Labour Act* disebabkan oleh norma sosial. Budaya patriarki masih melekat di Bangladesh dan sulit untuk diubah (Islam, 2016, pp. 160-162). Hal ini yang menyebabkan pekerja perempuan pada perusahaan garmen yang ada di Bangladesh sering mengalami perlakuan yang tidak setara dan kekerasan di tempat kerja. Pada serikat pekerja pun, perempuan tidak diperkenankan berpartisipasi dan memberikan suara. Serikat pekerja didominasi oleh laki-laki dan mereka tidak menganggap perempuan. Hal ini membuat hak perempuan tidak pernah disampaikan ketika terjadi demonstrasi atau aksi mogok (Martine, Argyrou, Lambooy, & Solaimani, 2019, hal. 13-16). Hak-hak lain bagi pekerja perempuan seperti hak berunding dan hak membentuk serikat pekerja pun tidak akan pernah tercapai.

4. Kesimpulan

Hasil karya ilmiah ini menunjukkan bahwa implementasi Konvensi ILO terkait diskriminasi jabatan dan pekerjaan mengalami hambatan di Bangladesh. Hambatan tersebut disebabkan oleh *Bangladesh Labour Act* tidak menjelaskan secara detail mengenai pekerja garmen, lemahnya pengawasan implementasi *Bangladesh Labour Act* pada perusahaan garmen, perusahaan garmen tidak sepenuhnya mendukung *Bangladesh Labour Act*, dan kondisi politik yang ada di Bangladesh. Hambatan-hambatan itulah yang menyebabkan pekerja garmen perempuan masih mengalami praktik diskriminasi di perusahaan garmen.

Daftar Pustaka

- Ahamed, F. (2013). Child labour and Bangladesh: To what extent can Bangladesh remove child labour particularly in the Bangladesh Ready-made Garment (RMG) sector? *International NGO Journal* 8.
- Alliance, A. F. (2018). *Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain*. Bangladesh. (2006). *Bangladesh Labour Act*. Diambil kembali dari ilo.org: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/352/A%20Handbook%20on%20the%20Bangladesh%20Labour%20Act%202006.pdf>
- Berg, A. (2011). *Bangladesh's Ready-Made Garments Landscape: The Challenge of Growth*. McKinsey & Company, Inc.
- Bureau of Democracy, H. R. (2019). *BANGLADESH 2019 HUMAN RIGHTS REPORT*. United States Department of State.
- Chain. (2018). *Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain*.
- Chowdhury, D. S. (2017). Women's rights and voice in the ready-made garments sector of Bangladesh: evidence from theory and practice. *Journal of International Women's Studies* 18,
- Chowdhury, L. R. (2020). Women Empowerment and their contribution to the Job Position in Ready-Made Garments (RMG) in Dhaka (Saver), Bangladesh. *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews*.

- Claeson, B. S. (2015). *Our Voices, Our Safety: Bangladeshi Garment Workers Speak Out*. USA: International Labor Rights Forum.
- Faisal, M. (2018, Juni 8). *Nasib Buruh H&M tidak Secerch Produknya*. Diambil kembali dari Tirto.id: <https://tirto.id/nasib-buruh-hampm-tak-secerch-produknya-cLRS>
- Fatema, N. (2019). Women empowerment or gender equality: which one should come first for augmenting satisfaction and performance of female employees: a study on the ready-made garment sector of Bangladesh. *International Journal of Business and Social Research*.
- Hartadiputra, R. P. (2021). *Peran Pemerintah Bangladesh Dalam Menangatasi Masalah Pekerja Anak Dalam Industri Fast Fashion Tahun 2009-2019*. Yogyakarta.
- Hasan, M. A. (2019). Minimum Wage in Readymade Garments Industry in Bangladesh. *American Journal of Trade and Policy*.
- Hidarya, I., Mudrikah, A., & Sauri, R. S. (2020). Implementation of Regulation of The Minister of Religion Number 2 Of 2012 for Islamic Education Supervisers at Schools in The Department of Education in Sukabumi Regency. *International Journal of Nusantara Islam*.
- Hossain, J. (2013). *Standards-Rights Nexus in Action in Bangladesh: Transforming Labour Standards into Workers' Rights*. Diambil kembali dari UPF EDU: http://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Hossain
- Hutabarat, I., & Tjarsono, I. (2017). Tantangan International Labour Organization (Ilo) Dalam Upaya Mengatasi Masalah Pekerja Anak Di Bangladesh. *Jom FISIP Volume 4 No.1*.
- ILO. (2006). *Convention No. 111 Convention Concerning Discrimination in Respect of Employeement and Occupation*. Diambil kembali dari ilo.org.
- ILO. (2018, November 9). *A house for social justice - past, present and future*. Diambil kembali dari ILO: www.ilo.org
- Islam, S. (2016). Feminization of Employment and Gender Inequality of Bangladesh Labor Market: The Case of Garment Industries. *Developing Country Studies*.
- Jalava, M. (2015). Human Rights Violations In the Garment Industry Of Bangladesh. *Applied Science Journal*.
- Jusuf, W. (2017, Juki 8). *Di Balik Maut Tekstil Bangladesh*. Diambil kembali dari Tirto.id: <https://tirto.id/di-balik-maut-tekstil-bangladesh-cr9d>
- Kartikaningdyah, E., Ramdaniah, C., & Mayasari, M. (2013). Kontribusi Wanita Nelayan dalam Sosiokultural Gender di Kelurahan Pulau Panjang Balerang-Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Khan, A. R. (2016). Policy Implementation: Some Aspects And Issues. *Journal of Community Positive Practices*.
- Khan, Z., & Rodrigues, G. (2015). Human before the garment: Bangladesh tragedy revisited. Ethical manufacturing or lack thereof in garment manufacturing industry. *World*.
- Mahmood, S. (2020). Violence and its impact on Women in Bangladesh. *Global Journal of Arts and Social Sciences*.

- Martine, B., Argyrou, A., Lambooy, T., & Solaimani, S. (2019). Gender (In) Equality in the Bangladeshi Readymade Garment Sector: A Systematic Review. *International and Comparative Corporate Law Journal* 13.
- Osmani, N., & Hossen, B. (2018). Empowering Women in Bangladesh: A Study on the Problems of Working Women in Garments Industries. *European Journal of Social Sciences*.
- Prastiwi, D. L., & Sumarti, T. (2012). Analisis Gender Terhadap Tingkat Keberhasilan Pelaksaaan CSR Bidang Pemberdayaan Ekonomi Lokal PT Holcim Indonesia Tbk. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*.
- Rahim, M. M. (2013). Legal regulation of 'decent work': evidence from two big industries in Bangladesh. *Australian Journal of Asian Law*.
- Rahman, S., & Rahman, K. M. (2020). Multi-actor Initiatives after Rana Plaza: Factory Managers' Views. *Development and Change*.
- Salminen, J. (2018). The Accord on fire and building safety in Bangladesh: A new paradigm for limiting buyers' liability in global supply chains? *The American Journal of Comparative Law* 66.
- Sobhan, J. (2020, September 28). *Progress and Globalization in Bangladesh: The Tazreen Fashions Garment Factory Fire*. Diambil kembali dari VICE: <http://www.vice.com/read/progress-and-globalization-in-bangladesh-the-tazreen-fashionsgarment-factory-fire>
- Syed, R. F. (2020). Ethical business strategy between east and west: an analysis of minimum wage policy in the garment global supply chain industry of Bangladesh. *Asian Journal of Business Ethics* 9.
- Syed, R. F. (2020). Theoretical debate on minimum wage policy: a review landscape of garment manufacturing industry in Bangladesh. *Asian Journal of Business Ethics* 9.
- Tambun, H., & Pakpahan, S. (2015). *Peran ILO (International Labour Organization) dalam Menangani Kecelakaan Kerja pada Industri Garmen di Bangladesh Studi Kasus Tragedi Rana Plaza Tahun 2013*. Riau University.
- Watch, H. R. (2014, Februari 6). *Bangladesh: Protect Garment Worker's Rights*. Diambil kembali dari hrw.org: <https://www.hrw.org/news/2014/02/06/bangladesh-protect-garment-workers-rights>