

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini studi Hubungan Internasional tidak hanya berfokus kepada isu-isu tentang perang dan damai saja tetapi mulai membuka diri kepada isu-isu baru seperti HAM, gender dan isu-isu tentang lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari munculnya program *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang digagas oleh Perserikatan Bangsa - Bangsa (PBB) di mana terdapat 17 poin di dalamnya. Salah satu agenda utama dari program *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang digagas oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan kaum perempuan yang tertera pada tujuan ke-5 di dalam SDGs. Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, dalam berpartisipasi terhadap kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.¹

Diskriminasi terhadap gender masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan, di seluruh dunia. Berdasarkan data dari *International Monetary Fund* (IMF), dengan melibatkan dan memberdayakan kaum perempuan dalam perekonomian dapat meningkatkan produktivitas ekonomi negara,

¹ Elfi Muawanah, *Pendidikan Gender dan Hak Asasi Manusia*, Cet I (Yogyakarta: Teras, 2009), 18.

meningkatkan diversifikasi ekonomi dan membangun kesetaraan pendapatan terlepas dari bias gender, serta dapat memberikan pembangunan positif lainnya dalam perekonomian.² Hal tersebut tidak terlepas dari peran perempuan yang dapat memberikan dampak dalam ranah mikro. Dengan adanya pembangunan ekonomi dapat membuka banyak jalan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam jangka panjang, tidak hanya di negara maju saja tetapi di seluruh dunia.

Kesenjangan gender dalam kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik terjadi di mana-mana. Kaum perempuan menanggung beban paling berat akibat ketidaksetaraan yang terjadi, namun pada dasarnya ketidaksetaraan itu merugikan semua orang. Oleh sebab itu, kesetaraan gender merupakan persoalan pokok suatu tujuan pembangunan yang memiliki nilai tersendiri.³ Dengan demikian, mempromosikan kesetaraan gender adalah bagian utama dari strategi pembangunan dalam agenda untuk memberdayakan masyarakat (semua orang) baik perempuan dan laki-laki, untuk melepaskan diri dari kemiskinan dan meningkatkan taraf hidup mereka. Tujuan dari kesetaraan gender ini untuk menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) dan pemberdayaan kaum perempuan, baik muda ataupun tua.

Dewasa ini, telah adanya kemajuan dan kesadaran akan kesetaraan gender di dunia kerja. Saat ini, banyak perempuan berpartisipasi dalam mempromosikan kesetaraan gender di masyarakat dan berpartisipasi dalam

² International Monetary Fund, *Pursuing Women's Economic Empowerment*. IMF (International Monetary Fund, 2018). Tersedia di <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>; Internet: Diakses pada 30 Januari 2023.

³ <https://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-5/>; Internet: Diakses pada 30 Januari 2023.

pasar tenaga kerja, dikarenakan kesetaraan gender sangat penting dalam upaya mengurangi kemiskinan dan meningkatkan pembangunan ekonomi. Adopsi Agenda PBB untuk Pembangunan Berkelanjutan 2030 dan tekad para pemimpin dunia “Untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan” (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) terdapat di point ke-5) pada tahun 2030, hal tersebut adalah bukti dari kesadaran tersebut.

Menurut McKinsey & Company, dengan adanya keikutsertaan dan menyetarakan perempuan dalam perekonomian dapat memberikan keuntungan yang baik untuk bisnis. Kesetaraan gender dengan pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan yang relevan, dikarenakan perempuan yang memiliki penghasilan dapat menopang kehidupan, baik kehidupannya sendiri ataupun keluarga, serta dapat meningkatkan kegiatan konsumsinya yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan negara.⁴ Perempuan yang berdaya di bidang ekonomi, sangat berperan penting dalam pembangunan nasional, perempuan dinilai memiliki sifat yang dinamis, telaten, mandiri, dan pantang menyerah. Perempuan inilah yang diharapkan dapat membawa ide-ide baru, kreatif dan inovatif yang menjadi pelopor masa depan yang lebih baik. Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas baik diikuti dengan adanya penurunan pada kemiskinan dan pengangguran, tidak adanya ketimpangan antara pendapatan dan regional, dan tersedianya pekerjaan yang layak.

⁴ McKinsey & Company, (2018), “Women Matter: Time to Accelerate. Ten years of Insights into Gender Diversity,” UN Women. Internet: <https://www.empowerwomen.org/-/media/files/un%20women/empowerwomen/resources/hlp%20briefs/unhlp%20full%20report.pdf?la=en>; Diakses pada 27 Maret 2023.

Perusahaan akan sangat terbantu dan diuntungkan dari meningkatnya kesempatan kerja dan kepemimpinan bagi perempuan yang terbukti dapat meningkatkan efektivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵ Akan tetapi, kenyataan yang terjadi perempuan lebih cenderung menjadi pengangguran dibandingkan dengan laki-laki. Secara global pun, perempuan dibayar lebih rendah dari laki-laki, di mana kesenjangan ini mencapai 23% yang berarti perempuan hanya mendapatkan 77% upah dari apa yang didapatkan oleh laki-laki.⁶ Selain itu, perempuan sulit mendapatkan akses terhadap perlindungan sosial yang diperoleh melalui pekerjaan, seperti tunjangan dan perlindungan kehamilan, serta pensiun yang seringkali luput dari perhatian. Perempuan juga sering terkena pelecehan dan kekerasan seksual di dunia kerja tanpa memandang usia, status sosial, dan pendapatan.

Dengan maraknya kasus diskriminasi dan pelanggaran hak pekerja terutama pada kaum perempuan, *International Labour Organization* (ILO) mengeluarkan konvensi atau perjanjian internasional yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. ILO selalu menekankan bahwa laki-laki dan perempuan harus mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak, aman, setara, dan produktif. Salah satu konvensinya dikeluarkan pada tahun 1958 berbicara tentang diskriminasi yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan, yang

⁵ McKinsey & Company, "Women Matter, Time to Accelerate, Ten years of insights into gender diversity 2018," *UN Women*, 2018. Tersedia di <https://www.empowerwomen.org/-/media/files/un%20women/empowerwomen/resources/hlp%20briefs/unhlp%20full%20report.pdf?la=en>; Internet: Diakses pada 30 Januari 2023.

⁶ International Labour Organization, "*World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot*," ILO, 2018. Tersedia di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf; Internet: Diakses pada 30 Januari 2023.

bertujuan untuk meningkatkan perlindungan bagi para pekerja dan hak-hak kerja yang harus mereka dapatkan.

ILO juga meminta untuk disusunnya perundangan nasional yang efisien dan efektif, serta prosedur hukum yang lebih tegas, misalnya terdapat sanksi hukum maupun tuntutan bagi mereka yang melakukan eksploitasi para pekerja. Dalam hal ini, ILO berfokus pada permasalahan pelanggaran HAM dan hak bagi para pekerja guna meningkatkan kesadaran bagi masyarakat. Disamping permasalahan HAM yang ditimpa oleh para pekerja, kesetaraan gender juga menjadi masalah yang besar dan hal ini juga telah diupayakan untuk diselesaikan oleh ILO sendiri. Hal ini menunjukkan bagaimana kompleksnya permasalahan yang dihadapi para buruh perempuan dalam sektor garmen.⁷

Konvensi tentang diskriminasi yang dikeluarkan oleh ILO ini telah diratifikasi oleh banyak negara, salah satunya adalah Bangladesh. Bangladesh melakukan ratifikasi konvensi ini pada tahun 1958, hal tersebut dilakukan agar seluruh pekerja mendapatkan hak-hak yang sesuai dan untuk mencegah terjadinya diskriminasi. Hal ini terlihat dengan adanya kebijakan *Bangladesh Labour Act* yang ditetapkan pada tahun 2006. Kebijakan ini berisi peraturan yang ditetapkan bagi para pekerja, seperti jam kerja, kondisi lingkungan tempat kerja, tingkat upah minimum, kompensasi dan kebijakan cuti. Bahkan

⁷ Nabila Chaerani, “Peran International Labour Organization Terhadap Peningkatan Lingkungan Kerja di Sektor Industri Garmen di Bangladesh,” Skripsi, Makassar: Departemen Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

hak para pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja yang ada dan kebebasan mereka untuk berserikat telah dijamin dalam kebijakan tersebut.⁸

Bangladesh merupakan negara kedua terbesar dalam ekspor garmen setelah Tiongkok, hal ini terlihat dari banyaknya pabrik yang tersebar di seluruh wilayah Bangladesh. Selain itu, Bangladesh adalah negara yang berorientasi pada sektor *Ready Made Garments* (RMG). Bangladesh mengutamakan pada pendirian pabrik-pabrik dan kebanyakan penduduk Bangladesh bekerja sebagai buruh industri garmen. Industri garmen telah menjadi salah satu komoditas ekspor paling signifikan yang dimiliki Bangladesh selama belasan tahun terakhir dan berhasil meraih pendapatan hingga lebih dari 70% dalam sektor ekspor. Sebagian besar ekspor garmen dari Bangladesh ditujukan bagi *brand fashion* di Eropa, lalu sisanya diekspor ke Amerika Serikat.

Bangladesh sendiri memiliki luas negara yang cukup kecil dengan populasi penduduk yang tinggi. Berdasarkan data World Bank jumlah populasi di Bangladesh mencapai 169.356.251 juta jiwa pada tahun 2021, serta memiliki tingkat pertumbuhan GDP yang mencapai 4.4% dan menjadi salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat di kawasan Asia Selatan.⁹ Penyumbang pendapatan ekonomi terbesar di Bangladesh berasal dari sektor garmen. Berdasarkan Asosiasi Produsen dan Eksportir Garmen

⁸ International Labour Organization, “*Bangladesh Labour Act, 2006*,” ILO, 2006. Tersedia di <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76402/110637/F-1265526237/BGD76402%20Eng.pdf>; Internet; Diakses pada 30 Januari 2023.

⁹ International Monetary Fund, (2019), “World Economic Outlook Database, October 2019,” *IMF*, 2019. Tersedia di: <https://www.imf.org/en/Countries/BGDataglance>; Internet; diakses pada 23 Maret 2023.

Bangladesh (BGMEA), eksportir tekstil Bangladesh terus mengalami kenaikan dari USD 7.90 miliar di tahun 2005-2006 menjadi USD 15 miliar pada 2011.¹⁰

Bertepatan dengan meningkatnya lapangan kerja untuk perempuan di Bangladesh pada sektor garmen, menyebabkan pula adanya peningkatan angka prevalensi diskriminasi dan kekerasan pada buruh perempuan Bangladesh dalam lingkungan kerja. Berdasarkan data dari Survei Demografi dan Kesehatan Bangladesh, di tahun 2014, lima dari tiga Perempuan Bangladesh mengalami kekerasan seksual dan fisik. Kekerasan yang terjadi pada tenaga kerja perempuan di Bangladesh tidak memandang bulu, biasa terjadi di seluruh tingkatan sosial dan kelompok ekonomi baik di daerah perkotaan maupun pedesaan.

Survei Biro Statistik Bangladesh pada 2016 menyatakan bahwa persentase perempuan yang mengalami pelecehan ataupun kekerasan fisik diperkirakan mencapai angka 50%, angka tersebut hanya turun sekitar 15 poin persentase sejak survei 2011, namun tetap saja tingkat kekerasan ini masih sangat tinggi. Selain itu, Bangladesh juga dikenal sebagai negara yang memiliki standar upah yang terendah di dunia, kebanyakan dari mereka adalah perempuan yang terpapar setiap harinya di lingkungan kerja yang tidak aman dan memiliki resiko tingkat kecelakaan dan kematian yang tinggi terkait pekerjaan.

Selanjutnya, keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh Bangladesh di sektor garmen adalah proporsi populasi pada atau di bawah usia kerja tertinggi

¹⁰ *Ibid.*

di dunia, dengan hampir 70% dari 150 juta penduduk Bangladesh di bawah usia 35 tahun. Sebagian besar dapat berpartisipasi secara produktif di sektor ekonomi Bangladesh. Fenomena ini disebut sebagai “dividen demografis”, yang dikombinasikan dengan biaya hidup yang rendah dan memiliki kepadatan penduduk yang tinggi, sehingga menghasilkan biaya tenaga kerja yang rendah.¹¹ Tidak hanya itu, Bangladesh memiliki *bargaining position* yang cukup menjanjikan diantara negara-negara lain yang berkecimpung di sektor garmen.

Selain itu, kondisi Bangladesh sebagai negara kurang berkembang dan negara produsen garmen besar menjadikan Bangladesh sebagai negara yang menguntungkan bagi pelaku usaha di industri retail pakaian dan tekstil. Bagi Bangladesh, korporasi multinasional yang bergerak di industri fesyen menciptakan peluang yang besar bagi masyarakat pra sejahtera, namun pekerjaan ini tidak menjamin meningkatnya kesejahteraan masyarakat yang ada. Akan tetapi, terdapat pelanggaran hak kerja terhadap para buruh diatas sistem hukum yang lemah.

Salah satu korporasi multinasional retail di bidang pakaian dan tekstil terkemuka yang memilih Bangladesh sebagai rantai pemasok bahan baku yaitu *Hennes & Mauritz AB (H&M)*. H&M merupakan perusahaan multinasional milik Swedia, yang didirikan pada tahun 1947 di Vasteras oleh Erling Persson yang telah memiliki gerai di 75 negara. Bangladesh sendiri telah lama menjadi mitra dari H&M di sektor garmen sejak tahun 1982. H&M mulai

¹¹ Edward Bearnot, (2013), “Bangladesh: A Labor Paradox,” *Duke University Press* 30: 88-97.

membutuhkan Bangladesh sebagai penyuplai, atas dasar keunggulan kompetitif yang dimiliki Bangladesh dan pada 1983 dibuka kantor produksi H&M di Bangladesh. Alasan lain yang menjadikan H&M tertarik untuk memindahkan proses produksinya ke Bangladesh karena buruh yang tersedia tidak perlu diupah dengan upah mahal yang mana dapat sangat menekan biaya produksi. (*low cost*).

Sejak adanya kecelakaan besar yang terjadi di Rana Plaza pada 24 April 2013 di Bangladesh ini menjadi menarik banyak khalayak, termasuk H&M sendiri sebagai mitra untuk memberikan perspektif baru sebagai pemangku kepentingan dalam industri tekstil dan pakaian global terkait tata kelola yang perlu diperbaiki pasca tragedi Rana Plaza, yang mana menjadi pukulan besar bagi perusahaan dan retail besar yang sebelumnya kurang memperhatikan kesejahteraan buruhnya. Peristiwa runtuhnya Rana Plaza mengakibatkan sekitar 1.130 meninggal dunia dan hampir 2000 korban luka-luka. Mayoritas korban dari peristiwa Rana Plaza merupakan buruh perempuan, tragedi tersebut menjadi salah satu tragedi kemanusiaan yang paling mengerikan dalam sektor garmen. Peristiwa Rana Plaza ini telah menunjukkan adanya pelanggaran-pelanggaran yang berlangsung dalam rantai produksi dalam sektor garmen.

Sebagai korporasi multinasional yang bergerak di dalam bidang pakaian dan tekstil, H&M kerap menghadapi kritik karena kondisi tenaga kerja yang buruk. Adanya temuan yang berhubungan dengan rendahnya kesejahteraan buruh yang bekerja dibawah H&M, seringkali terkait dengan praktik

eksploitasi tenaga kerja, yang menimbulkan citra negatif pada perusahaan. Eksploitasi yang dimaksud meliputi pemberian upah yang tidak sebanding dengan jam kerja, perilaku kekerasan dan ketidaksetaraan di antara para buruh, tidak memadainya regulasi keselamatan kerja hingga adanya pemaksaan terhadap buruh perempuan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, H&M menerapkan strategi dan kebijakan keberlanjutan (*sustainable policy*) dengan memberlakukan *sustainability commitment* tidak hanya dalam memproduksi mode pakaian tetapi di berbagai aspek mereka secara adil, seperti mendukung hak-hak para buruh, serta menghargai bakat dan perspektif mereka yang beragam.

Dengan menerapkan kebijakan *sustainable* (keberlanjutan), yang terdiri dari tiga tindakan utama, yakni: mempromosikan inovasi dan mendorong transparansi; mengadopsi praktik ramah lingkungan; dan menyediakan pekerjaan yang adil untuk semua sekaligus menjadi pengawas untuk keberagaman dan inklusivitas.¹² Keterkaitan H&M dengan buruh-buruh Bangladesh adalah industri *Ready Made Garment* (RMG) yang memiliki infrastruktur yang lemah dan menempatkan buruh tenaga perempuan dalam situasi yang lemah dan beresiko tinggi. Adanya penemuan kesenjangan pendapatan yang besar antara pekerja perempuan dan pria. Buruh perempuan berpenghasilan 25% lebih rendah daripada pria untuk pekerjaan yang sama.¹³

¹² H&M, "The H&M Group Sustainability Report 2016," *H&M* (2016). Tersedia di [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://hmgroupp.com/wp-content/uploads/2020/11/HM_group_SustainabilityReport_2016_FullReport_en.pdf](https://hmgroupp.com/wp-content/uploads/2020/11/HM_group_SustainabilityReport_2016_FullReport_en.pdf); Internet: Diakses pada 31 Januari 2023.

¹³ USAID, "Thematic Brief, Gender and the garments and Textile Industry - evidence from Bangladesh and the Dominican Republic," *USAID* (2008): 5.

Berdasarkan data *World Bank*, buruh garmen perempuan rentan mengalami kekerasan seksual baik di lingkungan kerja maupun saat perjalanan ke tempat kerja. Selain itu, para buruh perempuan di Bangladesh harus memperjuangkan hak mereka atas kesehatan seksual dan reproduksi, serta akses terhadap tempat kerja yang layak.

Seiring dengan meningkatnya aksi SDGs, kesadaran terhadap unsur berkelanjutan (*sustainable*) dalam industri pakaian dan tekstil juga menciptakan suatu pedoman yang disebut *sustainability commitment*. Artinya, sebuah pendekatan atau prinsip bahkan kebijakan yang dibentuk dan dilakukan untuk menurunkan dampak negatif terhadap lingkungan, sosial, dan ekonomi. Peran H&M dalam keikutsertaan terhadap agenda SDGs, dapat dilihat dari H&M yang *concern* terhadap peningkatan kesejahteraan buruh perempuan di Bangladesh melalui *Sustainability: Fair and Equal*. H&M berkomitmen pada tujuan memastikan bahwa pekerjanya diperlakukan dengan hormat dan mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, lingkungan yang bebas dari diskriminasi, termasuk kebebasan berserikat dan berkumpul.¹⁴

Melalui *Sustainability: Fair and Equal*, H&M telah terlibat terhadap berbagai inisiatif dalam mempromosikan kesetaraan gender dan kesejahteraan buruh perempuan pada sektor garmen di Bangladesh, termasuk program *Gender Equality and Returns* (GEAR) di Bangladesh dan *Oporajita Collective Impact*.¹⁵ Kedua program ini memiliki tujuan yang berbeda namun saling

¹⁴ H&M, *The H&M Group Sustainability Report 2016*.

¹⁵ World Bank, (2021), “*Bangladesh Improving Productivity and Technology Adaption Key to a Globally Competitive Manufacturing Sector*,” Internet: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/06/24/bangladesh-improving->

terkait pada sektor garmen di Bangladesh. H&M juga telah menandatangani *Women's Empowerment Principles* untuk mendukung kemajuan pemberdayaan ekonomi perempuan.¹⁶

Dengan melihat permasalahan-permasalahan di atas, penulis beranggapan bahwa diperlukannya perhatian lebih terhadap buruh perempuan di sektor garmen Bangladesh ini, dari segi keamanan lingkungan kerja, upah yang adil, akses terhadap semua fasilitas, dan jaminan perlindungan tenaga kerja. Dengan artian, diperlukannya tanggung jawab terhadap masalah kesejahteraan buruh perempuan di sektor garmen oleh korporasi multinasional yang bergerak di dalam bidang retail pakaian dan tekstil (*Hennes & Mauritz AB* atau *H&M*). Sebagaimana H&M merupakan perusahaan yang bergerak di industri retail pakaian dan tekstil terbesar di dunia dengan sekitar 5.0000 toko yang tersebar di dunia dan Bangladesh salah satu negara manufaktur dan penyuplai dari korporasi ini.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Strategi Perusahaan *Hennes and Mauritz* (H&M) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Perempuan Di Bangladesh Melalui Visi “*Sustainability: Fair And Equal*” Tahun 2017 – 2022.” Melalui Perusahaan H&M yang merupakan mitra kerjasama dalam sektor garmen Bangladesh untuk menjalankan poin ke-5 SDGs, sehingga kecelakaan kerja yang berakibat

productivity-and-technology-adaption-key-to-a-globally-competitive-manufacturing-sector;
Diakses pada 12 Juli 2023.

¹⁶ FAO, (2008), “*Bangladesh: Emergency Livelihood Protection and Rehabilitation Programme Appraisal.*” Internet:
https://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/tce/pdf/Appendix_6_Bangladesh_Emergency_Prog_A_praisal.pdf; Diakses pada 12 Juli 2023.

kematian dan diskriminasi terhadap buruh perempuan oleh perusahaan dapat diminimalisasikan.

1.2. Rumusan Masalah

Secara umum di era modern ini, industri retail pakaian dan tekstil berpotensi memberikan kontribusi aktif dalam timbulnya permasalahan-permasalahan global. Dari aspek sosial-ekonomi, industri retail pakaian dan tekstil ini telah dikenal dengan isu eksploitasi buruh, terutama pada buruh perempuan. Para buruh perempuan yang bekerja di pabrik produksi memiliki tingkat kesejahteraan yang minim berupa pemberian upah yang tidak setara, keselamatan kerja yang tidak terjamin, adanya kekerasan seksual, serta adanya diskriminasi yang terjadi terhadap buruh perempuan. Terdapat penelitian yang diterbitkan oleh *British Journal of Nutrition* mengungkapkan bahwa tingkat kekurangan vitamin D yang mengkhawatirkan pada buruh perempuan sektor garmen di Bangladesh, yang dapat mengakibatkan osteoporosis dan menopause dini yang diindikasikan sebagai akibat dari kekurangan vitamin D.¹⁷

Mengingat kondisi kerja yang berbahaya terutama bagi perempuan serta tingginya risiko terhadap kecelakaan kerja di sektor ini, sangat diperlukan perlindungan yang memadai dan penyediaan tunjangan dalam memberikan kompensasi terhadap para buruh yang mengalami hambatan tersebut. Oleh karena itu, permasalahan utama yang hadir dalam penelitian ini terletak pada

¹⁷ Islam, Md Zahirul, Abu Ahmed Shamim, Virpi Kemi, Antti Nevalinna, Mohammad Akhtaruzzaman, Marika Laaksonen, Atia H. Jehan, Khurshid Jahan, Habib Ullah Khan, and Cristofel Lamberg-Allardt, "Vitamin D Deficiency and Low Bone Status in Adulting Female Garment Factory Workers in Bangladesh," *British Journal of Nutrition* 99, No 6 (2008).

kebijakan perusahaan yang belum mampu melindungi kelangsungan lingkungan dan etika sosial bagi buruh perempuan sehingga menyebabkan adanya permasalahan tersebut. Selain itu juga, melihat bagaimana upaya pemerintah Bangladesh dalam menghadapi permasalahan diskriminasi dan kesenjangan gender dalam sektor garmen ini terhadap buruh perempuan. Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dijelaskan diatas, berikut pertanyaan penelitian yang akan diajukan, yaitu:

1. Bagaimana peran Perusahaan “H&M” dalam meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan pada sektor garmen di Bangladesh?
2. Bagaimana upaya Pemerintah Bangladesh dalam mengatasi permasalahan diskriminasi terhadap buruh perempuan pada sektor garmen di negaranya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan kepada pembaca mengenai peran perusahaan H&M dalam meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan pada sektor garmen di Bangladesh.
2. Menjelaskan bagaimana upaya pemerintah Bangladesh dalam mengatasi permasalahan diskriminasi terhadap buruh perempuan pada sektor garmen di negaranya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah:

1. Dapat menambahkan wawasan terkait peran perusahaan H&M dalam meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan pada sektor garmen di Bangladesh.
2. Dapat menambahkan wawasan terkait upaya pemerintah Bangladesh dalam mengatasi permasalahan diskriminasi terhadap buruh perempuan pada sektor garmen di negaranya.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bagian pendahuluan penelitian adalah dasar dari dilakukannya penelitian skripsi, yang di dalamnya terdapat pemaparan latar belakang, pernyataan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Bagian kajian pustaka yang di dalamnya berisikan *literature review* dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekaligus sebagai referensi data penelitian. Selain itu pada bab ini juga memaparkan landasan teori maupun konsep yang digunakan dalam menganalisa permasalahan penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisikan metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Bab ini memaparkan secara singkat mulai dari

pendekatan dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, hingga teknik pengolahan dan analisis data penelitian.

Bab IV Pembahasan dan Analisis

Pada bab ini memaparkan kumpulan data-data beserta analisisnya yang nanti akan menjawab pertanyaan penelitian. Pembahasan yang akan dijelaskan pada bab ini tidak hanya menampilkan fakta-fakta yang relevan terkait penelitian sekaligus menampilkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan penutup karya ilmiah yang berupa kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian. Kesimpulan yang ditulis berupa jawaban dari pertanyaan penelitian yang berasal dari interpretasi dan analisis hasil penelitian dengan menggunakan teori dan konsep, serta saran dari peneliti yang terdiri dari saran teoritis dan saran praktis.

