

**KEWAJIBAN H&M DALAM MENGATASI KEKERASAN TERHADAP  
PEKERJA PEREMPUAN DI PABRIK GARMEN  
DI BANGLADESH**

**Skripsi**

**Oleh**

**VICTORIA ALFITA SANTOSA  
1916071029**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **KEWAJIBAN H&M DALAM MENGATASI KEKERASAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI PABRIK GARMEN DI BANGLADESH**

**Oleh**

**VICTORIA ALFITA SANTOSA**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh dalam naungan H&M. Kekerasan terhadap pekerja perempuan terjadi dalam bentuk kekerasan fisik, seksual dan verbal yang dilakukan oleh supervisor di pabrik garmen. H&M sebagai perusahaan multinasional terbesar dan yang menanggungnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kewajiban yang dilakukan oleh H&M dalam menyelesaikan kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh H&M terhadap pekerja perempuan dengan menggunakan Teori Norgaard. Fokus penelitian ini ingin mendeskripsikan serta memaparkan bagaimana kewajiban yang dimiliki oleh H&M dilaksanakan dan menjadi suatu upaya penyelesaian terhadap kekerasan yang menimpa pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh. Dengan menggunakan teknik studi literatur, beberapa sumber data sekunder resmi dari laman resmi pemerintahan dan juga H&M yang dianalisis dengan teknik triangulasi data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kewajiban yang tertuang pada Kode Etik H&M belum sepenuhnya mampu untuk melindungi pekerja perempuan dengan baik. Peraturan, proyek dan aksi yang dilakukan oleh H&M masih belum sepenuhnya menyelesaikan kasus permasalahan yang ada terhadap pekerja perempuan karena dominasi pengaruh dan kekuatan yang dimiliki oleh Bangladesh yang undang-undangnya tidak mampu menanggulangi hal tersebut. Maka kekerasan terhadap perempuan di pabrik garmen Bangladesh belum sepenuhnya diselesaikan.

Kata kunci: H&M, kekerasan pekerja garmen perempuan, Bangladesh, perusahaan multinasional, kewajiban.

## **ABSTRACT**

# **H&M'S OBLIGATION IN ADDRESSING VIOLENCE AGAINST WOMEN WORKERS IN GARMENT FACTORIES IN BANGLADESH**

**By**

**VICTORIA ALFITA SANTOSA**

This research is motivated by violence against female workers in garment factories in Bangladesh under the auspices of H&M. Violence against female workers occurs in the form of physical, sexual, and verbal abuse perpetrated by supervisors in garment factories. H&M, as the largest multinational corporation, is addressing this issue. The purpose of this study is to determine H&M's obligations to address violence against female workers in garment factories in Bangladesh. This qualitative study uses descriptive analysis to describe H&M's responsibilities towards female workers, using Norgaard's Theory. The focus of this study is to describe and explain how H&M's obligations are implemented and how they contribute to resolving the violence against female workers in garment factories in Bangladesh. Using literature review techniques, several official secondary data sources from official government websites and H&M were analyzed using data triangulation techniques. The results of this study indicate that the obligations stipulated in H&M's Code of Ethics are not yet fully effective in protecting female workers. H&M's regulations, projects, and actions have not fully addressed the issues facing female workers due to the dominant influence and power held by Bangladesh, whose laws are unable to address these issues. Consequently, violence against women in Bangladeshi garment factories remains unresolved.

**Keywords:** H&M, violence against garment women workers, Bangladesh, multinational corporation, obligations

**KEWAJIBAN H&M DALAM MENGATASI KEKERASAN TERHADAP  
PEKERJA PEREMPUAN DI PABRIK GARMEN  
DI BANGLADESH**

**Oleh**

**VICTORIA ALFITA SANTOSA**

**Skripsi**

**Sebagai Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUBUNGAN INTERNASIONAL**

**Pada**

**Jurusan Hubungan Internasional  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**JURUSAN HUBUNGAN INTERNASIONAL  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2025**

Judul Skripsi : Kewajiban H&M dalam Mengatasi Kekerasan Terhadap Pekerja Perempuan di Pabrik Garmen di Bangladesh

Nama Mahasiswa : Victoria Alfita Santosa

Nomor Pokok Mahasiswa 1916071029

Jurusan : Hubungan Internasional

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

  
Gita Karisma, S.I.P., M.Si  
NIP. 198701282014042001

  
Astiwi Hanayah, S.I.P., M.A.  
NIP. 199105022020122020

2. Ketua Jurusan Hubungan Internasional

  
Simon Sumanjaya Hutagalung, S.A.N., M.P.A.  
NIP. 19810628 200501 1 003

## MENGESAHKAN

### 1. Tim Pengaji

Ketua

: Gita Karisma, S.I.P., M.Si



Sekretaris

: Astiwi Inayah, S.I.P., M.A



Pengaji Utama

: Fahmi Tarumanegara, S.I.P., M.Si, M.B.A.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Guyina Zainal, S.Sos., M.Si.  
NIP. 1960821 2000 3 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Oktober 2025

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan pengaji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung

Bandar Lampung, 13 Oktober 2025  
Yang membuat pernyataan,



Victoria Alfita Santosa  
NPM. 1916071029

## **RIWAYAT HIDUP**



Peneliti dilahirkan di Liwa, Lampung Barat dari pasangan Bapak Z. Bambang Supri Santosa dan Ibu Anastasia Nurtyasih. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara.

Peneliti mulai menempuh pendidikan formal di TK Negeri Pembina, Liwa. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan formalnya ke SDN 1 Way Mengaku, SMP Fransiskus Tanjungkarang dan SMAN 1 Liwa.

Pada tahun 2019, peneliti memulai pendidikan sebagai mahasiswa program studi S-1 di Jurusan Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Kegiatan peneliti selama masa perkuliahan didominasi oleh kegiatan akademik, yaitu menjadi bagian dari PNMHII di tahun 2019 dan non-akademik menjadi sukarelawan global (Slovakia) dan juga secara daring, serta lokal (Lampung) melalui organisasi AIESEC di bidang mendidik anak-anak sekolah mengenai *soft skill*, dan menjadi pelatih dalam program AIESEC Future Leader, dalam rentang tahun 2019-2022. Peneliti juga ikut serta menjadi bagian *graphic designer* IRis.co.id, media daring yang menjadi wadah edukasi Hubungan Internasional bagi seluruh kalangan.. Pada tahun 2022, peneliti menjalani proses magang di KEMENKUMHAM, Jakarta. Semenjak itu, peneliti juga menerima beberapa pekerjaan sampingan yang berkaitan dengan *design graphic* serta menyelesaikan penelitian akhir sebagai syarat untuk lulus studi S-1.

## **MOTTO**

*The universe will keep sending you the same lesson in different forms, until your soul finally learns*

***For to me, to live is Christ and to die is gain***  
**(Philippians 1:21)**

## **PERSEMPAHAN**

Untuk Bapak, Ibu dan Mba dan dua adik tersayang Serta seluruh pembaca

## **SANWACANA**

Puji dan syukur peneliti ucap atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat penyertaan, anugerah, dan kasih-Nya lah skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi dengan judul *Hak & Kewajiban H&M dalam Mengatasi Kekerasan Terhadap Pekerja Perempuan di Pabrik Garmen di Bangladesh* ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hubungan Internasional di Universitas Lampung. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
2. Bapak Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A., selaku Ketua Jurusan Hubungan Internasional Universitas Lampung;
3. Mba Gita Karisma, S.I.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi, yang senantiasa sabar dalam membimbing, memberikan masukan, dan pengalaman, semangat dan motivasi kepada peneliti selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi;
4. Mba Astiwi Inayah, S.I.P., M.A. selaku Dosen Pembimbing Pendamping Skripsi, yang selalu membimbing dan memberikan masukan, semangat, motivasi kepada peneliti selama masa perkuliahan hingga tahap akhir penulisan skripsi;
5. Mas Fahmi Tarumanegara, S.I.P., M.Si., M.B.A. selaku Dosen Pengaji Skripsi, yang telah memberikan masukan, motivasi, ilmu dan wawasan baru, saran, dan motivasi agar skripsi peneliti dapat lebih baik dan layak untuk dapat diterima dan lulus dengan baik.
6. Dosen-dosen yang membantu kelancaran proses administrasi skripsi ini dan staf-staf Jurusan Hubungan Internasional Universitas Lampung, yang telah banyak memberikan ilmu, waktu, tenaga, dan bantuan kepada penulis dari awal

- masa perkuliahan hingga penulisan skripsi;
7. Keluarga inti penulis, Bapak, Ibu, Mba Wina, Almas, Elra, yang tidak pernah lelah mendukung saya dan mendoakan dan menemani, juga beserta dengan Rosa keluarga besar yang selalu mendoakan dan menemani proses skripsi peneliti;
  8. Hayyu Nurhalizah & Renda Litang Gintawangi yang merupakan dua sahabat terbaik peneliti yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan semangat dalam memberikan doa dan juga dukungan dari awal perkuliahan hingga akhir dan pertemanan terbaik di masa kuliah;
  9. Maricha Marulina Nainggolan yang selalu memberikan doa, kepercayaan dan juga motivasi sejak dua puluh tahun lalu hingga sekarang, dan masih terus berlanjut;
  10. Basaria br Ambarita yang tidak pernah lelah memberikan kata-kata, kenyamanan dan juga semangat dalam segala bentuk, dari awal masa perkuliahan yang tidak akan pernah terlupakan;
  11. Salsabila Aryanti Putri, yang terus memberikan banyak semangat dan juga masukan selama perkuliahan dan juga terus memberikan kepercayaan sejak awal kuliah hingga menyelesaikan tugas akhir;
  12. Vladimir Augustian Simbolon, teman yang terus menemani hingga akhir dan memberikan banyak masukan, secara akademik dan non-akademik dan memberikan kepercayaan kepada penulis dalam tahap apapun hingga akhir;
  13. Member **Jang Han Seo Best Boy**, Vladimir, Arif, Basa, Dennis, Divya, Bimo, Hani, Hayyu, Manda, Nana, Renda, Sulis, Viana, Yoga, yang tiada hentinya menyemangati penulis dan menemani hari-hari perkuliahan penulis
  14. Zalfa Zahrah, Sinta Adelia, Annisa Salsabila, Sonya Mumtaz, Evelyn Firstania, Rossanda Amelia, Yogi Wijaya, Farhan Aufa, Enggal Parikesit, Hammam Mahfud, yang telah membantu banyak dan menemani masa perkuliahan hingga akhir;
  15. Mutiara Nauli Br Sitinjak dan Brina Putri Pangestu yang terus memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada peneliti
  16. Brenda Annabel Rosalind, Sondang Patrechia Sagala dan Katarina Apriyanti Simamora yang terus percaya kepada peneliti dan terus memberikan dukungan;

17. Dinda dan Rayna yang terus percaya kepada peneliti untuk terus berjuang dan menemani, merayakan setiap progress yang dibuat peneliti untuk menyelesaikan skripsi;
18. Jasmine, Kak Ila, Kak Fena, Kak Marsha, Kak Meggie, Kak Shafira, Acha, Tere, Samuela, Kak Farah, Kak Fira, Callista, Kak Shafa, Anggia, Karin, Dilla, Kak Chriselda, Mae, Mba Hani, Alliyah sebagai teman-teman virtual yang terus percaya pada jalan peneliti dan mendukung setiap langkah skripsi peneliti
19. Serta seluruh pihak yang mendoakan dan membantu peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2025

Victoria Alfita Santosa  
NPM. 1916071029

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori & Konseptual .....	11
2.2.1 Teori Nørgaard .....	12
2.3 Kerangka Pemikiran .....	14
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>15</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	15
3.2 Fokus Penelitian .....	16
3.3 Sumber Data .....	17
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	17
3.5 Teknik Analisis Data .....	18
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>20</b>
4.1 Gambaran Umum H&M dan Pekerja Perempuan di Industri Garmen Bangladesh .....	20
4.1.1 Kewajiban H&M dalam Kode Etik H&M .....	22
4.1.2 Hak dan Perlindungan Pekerja Perempuan.....	25
4.2 Pelanggaran Kewajiban H&M di Pabrik Garmen di Bangladesh .....	29
4.2.1 Kekerasan terhadap Pekerja Perempuan.....	29
4.3 Analisis Kewajiban H&M dalam Menangani Kekerasan terhadap Pekerja Perempuan.....	31
4.3.1 Proyek-proyek yang dilaksanakan H&M dan Eksekusinya di Pabrik Garmen di Bangladesh .....	32
4.3.2 Analisis Kewajiban H&M dalam perspektif Nørgaard.....	36

<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>43</b>
5.1 Simpulan.....	43
5.2 Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2 Perbandingan tanggung jawab H&M dengan fakta lapangan.....	38

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 1 Kerangka Pemikiran ..... 14

## **DAFTAR SINGKATAN**

BGMEA	: <i>Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association</i>
WTO	: <i>World Trade Organization</i>
PDB	: Produk Domestik Bruto
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
MNC	: <i>Multinational Coorperation</i>
H&M	: <i>Hennes &amp; Mauritz</i>
KBG	: Kekerasan Berbasis Gender
SIDA	: <i>Swedish International Development Cooperation Agency</i>
CEBAI	: <i>Center of Excellence for Bangladesh Apparel Industry</i>

## **I. PENDAHULUAN**

Melalui penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai bagaimana tanggung jawab yang diberikan dan dilakukan oleh perusahaan multinasional dalam mengatasi kekerasan yang terjadi terhadap pekerja perempuan yang ada di pabrik garmen di Bangladesh. Dimulai dari bab ini yang akan menjelaskan latar belakang industri garmen di Bangladesh dan bagaimana perusahaan multinasional memiliki hubungan dan naungan yang kuat dalam melaksanakan produksi garmen di Bangladesh. Peneliti juga melampirkan rumusan masalah yang menitikberatkan pada bagaimana bentuk pertanggung jawaban perusahaan multinasional dalam mengatasi kekerasan terhadap pekerja perempuan. Peneliti juga akan menjelaskan mengenai tujuan serta manfaat dari penelitian ini.

### **1.1 Latar Belakang**

Bangladesh merupakan salah satu dari negara pengekspor garmen yang juga memiliki kekuatan untuk mengembangkan negaranya. Dimulai sejak tahun 1980-an, BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) menyatakan bahwa industri garmen di Bangladesh mampu membangun kembali negaranya dari kemiskinan dengan menyumbang 83% total ekspor dari sektor ini (BGMEA, 2024). Berdasarkan data yang dipaparkan oleh World Trade Organization (WTO) pada tahun 2022, Bangladesh mampu menempati di posisi ketiga dalam ekspor garmen dunia setelah Tiongkok dan Uni Eropa dengan perubahan persentase tahunan sebanyak 27% (Adrian et al., 2023). Sektor industri garmen Bangladesh berkontribusi pada Produk Domestik Produk (PDB) pada tahun fiskal 2023 menyumbang sebesar 10,35 persen (Md. J. Uddin et al., 2023), yang menunjukkan adanya kenaikan bila dibandingkan dengan kontribusi pada tahun fiskal 2022 yaitu sebesar 9,25 persen (Chakraborty et al., 2022).

Bangladesh sebagai negara pengekspor garmen memiliki kelebihan dan kekuatan dalam beberapa faktor yang mengokohkan industri garmennya dibanding negara-negara lainnya. Faktor pertama terdapat pada biaya bulanan upah buruh pabrik garmen yang murah, di mana pada tahun 2021, Bangladesh mencapai angka sebesar \$95, sementara India sebesar \$145, Kamboja sebesar \$190, Indonesia sebesar \$243, dan Myanmar sebesar \$157 per bulan (Statisca, 2021). Faktor lainnya terdapat pada sumbangan ekspor garmen Bangladesh secara global sebesar \$32 miliar, lebih besar dibanding dengan India yang hanya mencapai kurang dari \$20 miliar pada tahun 2018 (Chowdhury et al., 2020). Faktor pendukung lainnya terdapat pada 1.500 perusahaan di Bangladesh mendapatkan sertifikasi Standar Tekstil Organik Global, yang menduduki posisi tertinggi secara global (Berg et al., 2021).

Faktor-faktor tersebut mendorong beberapa perusahaan pakaian multinasional untuk melakukan produksinya di Bangladesh, salah satunya ialah H&M (Engel, 2013b). Perusahaan H&M (Hennes & Mauritz) merupakan perusahaan pakaian multinasional yang berasal dari Swedia yang bekerja dari tahun 1940-an hingga sekarang. H&M memiliki 4.000 toko, lebih dari 79 pasar dan penjualan daring di 60 pasar global serta mempekerjakan sekitar 140.000 orang secara global (H&M Group, 2025a), dan meraih posisi ketujuh dari 400 perusahaan pada daftar perusahaan terbaik dunia untuk wanita versi Forbes edisi 2023, dan menempati posisi pertama dalam kategori pakaian dan sepatu (H&M Group, 2024e). H&M juga memiliki angka produksi yang besar dan menjadikannya perusahaan multinasional yang terbesar kedua secara global (J. Uddin, 2020).

H&M dan Bangladesh juga memiliki keterikatan yang kuat, dan juga memiliki fondasi hubungan yang bertujuan untuk saling menguntungkan dan berupaya untuk menguatkan satu sama lain. Hubungan ini pertama kali terbangun sejak tahun 1982 dengan kesamaan rasa percaya yang akhirnya menjadikan Bangladesh sebagai satu negara produksi terbesar H&M Group (H&M Group, 2023b). Kerja sama ini berkembang dengan adanya kantor produksi grup di Dhaka, yang memiliki tim lokal yang terdiri dari 500 orang dan terus menjalin dialog dengan pemasok dan mitra lokal (H&M Group, 2023b). Hal lain yang didapatkan

dari hubungan ini adalah terdapat besarnya peningkatan lapangan kerja di bidang produksi garmen di Bangladesh bagi para warga lokal.

Bangladesh memberikan tenaga dan bantuannya dengan tenaga kerja di bidang produksi kepada H&M, yang mencapai angka sekitar 4 juta pekerja, yang 60-80% didominasi oleh pekerja perempuan dalam kondisi lingkungan kerja yang ketat (Siddiqi, 2025). Pekerja perempuan ini bekerja dalam lingkungan kerja yang cukup padat, pekerjaan yang banyak, berada di ruangan yang kecil, dengan tingkat produksi jumlah besar dan dibutuhkan dalam waktu yang cepat (CBS News, 2013). Para pekerja perempuan garmen juga diawasi oleh para supervisor dan juga beberapa atasan yang memperhatikan pekerjaan mereka dalam pengawasan yang cermat dan ketelitian (CBS News, 2013).

H&M menghadirkan beberapa peraturan dan juga kerja sama yang mereka tawarkan selama melangsungkan produksinya di Bangladesh, terkhusus kepada para pekerja di pabrik garmen. H&M menawarkan keuntungan dengan cara membangun dialog sosial, keamanan kebakaran, meningkatkan keterampilan para pekerja, memberikan pendidikan dan beasiswa universitas, akses kesehatan dan juga saluran bantuan (HM Group, 2024). H&M dan ILO (International Labour Organization) bekerja sama sejak 2001 untuk Bangladesh dalam menangani permasalahan kualitas dan keterampilan kerja, produktivitas, upah pekerja, dan masih terus berlanjut untuk mengembangkan lokasi tempat kerja (ILO, 2019).

H&M juga menawarkan beberapa program dalam mengupayakan hubungannya dengan Bangladesh terjalin dengan baik. Beberapa bidang yang disiapkan di antaranya adalah mengenai dialog sosial, keselamatan kebakaran, peningkatan keterampilan, pendidikan & beasiswa universitas, layanan kesehatan, dan layanan bantuan di lingkungan kerja (H&M, 2012). Proyek-proyek di Bangladesh tersebut juga didasarkan oleh Kode Etik H&M yang bertujuan pada perkembangan dan kontribusi mereka di Bangladesh.

Walau dengan adanya kerja sama dan juga perlindungan yang diberikan oleh banyaknya perusahaan multinasional yang beroperasi di Bangladesh, fakta yang terjadi menunjukkan terdapat penyimpangan dan kekerasan terhadap pekerja perempuan. Kekerasan yang dialami oleh para pekerja perempuan ini terjadi dalam bentuk kekerasan fisik, verbal dan juga kekerasan seksual dan setidaknya 80%

pekerja perempuan telah mengalami/menyaksikan kekerasan ini di lingkungan kerja (Actionaid, 2019a). Kekerasan terhadap pekerja perempuan ini berlangsung dalam waktu yang cukup lama dan kerap kali terjadi mengambil hak-hak yang dimiliki oleh para perempuan ini sebagai manusia dan pekerja (Basirulla & Tasnim, 2022).

Pekerja perempuan yang menjadi korban kekerasan di tempat kerja pada umumnya mendapatkan kekerasan sebagai bentuk hukuman oleh para pengawas atau atasan mereka (Real Stories, 2023). Beberapa pekerja perempuan seringkali menjadi korban kekerasan seksual melalui panggilan via telepon, kekerasan fisik dan acaman dan pelakunya merupakan para atasan dan juga manager dari para pekerja (ICAR, 2022). Perlakuan kasar seperti mendorong, menyubit, menampar, melempar pakaian ke muka pekerja, dan juga beberapa hukuman verbal seperti makian, ledekan dan juga ejekan di depan umum seringkali terjadi kepada pekerja dari para atasan (Akhter, Rutherford, & Chu, 2019).

Melalui data-data tersebut, dapat dilihat terdapat adanya *gap* atau kesenjangan antara kondisi ideal yang seharusnya didapatkan oleh pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh. Kesenjangan dilakukan oleh perusahaan multinasional dengan Bangladesh yang pada awalnya mengutamakan dan menyetujui adanya perlindungan terhadap pekerja serta pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan aman, tetapi kekerasan yang terjadi terhadap pekerja perempuan menjadi bukti adanya ketidaksesuaian tersebut. Hal ini memperlihatkan bagaimana H&M sebagai perusahaan multinasional menjalankan kewajibannya dalam menanggulangi kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.

## 1.2 Rumusan Masalah

H&M yang menaungi pabrik-pabrik garmen di Bangladesh memiliki regulasi dan perlindungan yang mengatur hak pekerja. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, para pekerja perempuan mendapatkan kekerasan dalam lingkungan kerja baik verbal, fisik dan juga ancaman. Kekerasan yang terus berlangsung itu menumpuk dan menjadi permasalahan yang terus berlanjut. Dengan latar belakang permasalahan tersebut, memunculkan adanya rumusan masalah yaitu “Bagaimana

H&M menjalankan kewajibannya dalam menanggulangi kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maka berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, penelitian ini memiliki dua tujuan, yaitu:

- a. Mendeskripsikan proyek-proyek H&M dalam menunjukkan upaya pelaksanaan hak & kewajiban terhadap pekerja perempuan sebagai perusahaan multinasional di pabrik garmen di Bangladesh.
- b. Mendeskripsikan bagaimana hak dan kewajiban yang dilakukan oleh H&M dalam mengatasi kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen Bangladesh berdasarkan teori Nørgaard.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat mampu memberi sedikit kontribusi dalam ilmu Hubungan Internasional mengenai bagaimana hak & kewajiban yang dimiliki oleh H&M berguna dalam menyelesaikan kekerasan dalam naungan mereka di pabrik garmen di Bangladesh.

- b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap, penelitian ini mampu memberikan wawasan baru bagi pembaca umum mengenai kekerasan terhadap perempuan, serta meningkatkan kesadaran kita terhadap institusi internasional dan lembaga pemerintahan dalam memberikan kesejahteraan pekerja

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini, peneliti menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu penelitian terdahulu, landasan teori dan konseptual serta kerangka pemikiran. Penelitian terdahulu dibagi menjadi lima penelitian yang telah peneliti kumpulkan yang berkaitan dengan kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh. Bagian selanjutnya menjelaskan mengenai teori Nørgaard. Lalu terdapat kerangka pemikiran yang akan membantu menunjukkan bagaimana proses penelitian dan apa yang peneliti ingin dalam.

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sebagai bentuk acuan dalam penelitian ini, maka peneliti memakai beberapa penelitian terdahulu untuk bisa dijadikan landasan dalam menentukan konsep, teori ataupun metode yang digunakan. Penelitian pertama diteliti oleh Reza dan rekannya diterbitkan pada tahun 2022 ini memiliki fokus pada tanggung jawab MNC/perusahaan multinasional terhadap industri garmen di Bangladesh melalui konsep CSR (*corporate social responsibilities*) pasca Covid-19 (Reza & Du Plessis, 2022). Penelitian ini menggunakan metodologi doctrinal, meta-analisis literatur dan studi kasus, dan data sekunder dengan melihat tanggapan tiga perusahaan ritel Amerika, yaitu Sears, Kohl's, dan Arcadia Group. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa MNC kerap kali mengabaikan konsep CSR dan menggunakannya hanya untuk keuntungan strategis perusahaan (Reza & Du Plessis, 2022).

Penelitian kedua yang diteliti oleh Ratih Dinda Apsari dan rekan-rekannya diterbitkan pada tahun 2022 memiliki fokus yaitu meneliti hambatan dari realisasi Konvensi Diskriminasi ILO melalui Bangladesh Labour Act yang tidak mampu melindungi pekerja perempuan di pabrik garmen (Apsari et al., 2022). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan data sekunder, dan teori implementasi kebijakan. Hasil yang didapatkan adalah Bangladesh Labour Act 2006 dinyatakan

tidak dapat melindungi pekerja perempuan dan dianggap lemah terhadap perusahaan garmen. Kondisi politik dan juga industri garmen yang tidak mendukung adanya Bangladesh Labour Act membuat pekerja garmen masih mendapat diskriminasi di pabrik garmen di Bangladesh (Apsari et al., 2022).

Penelitian ketiga diteliti oleh Muhammad Azizul Islam dan rekan-rekannya yang diterbitkan pada tahun 2020 ini memiliki fokus pada bagaimana kelompok seperti organisasi non pemerintah untuk hak buruh, mempertanyakan moral perusahaan multinasional terhadap HAM para pekerja di pabrik garmen Bangladesh berdasar pada tragedy Rana Plaza di 2013. Penelitian ini menggunakan metodologi wawancara semi-terstruktur, dan merupakan penelitian kualitatif dengan berfokus pada HAM para pekerja (M. A. Islam et al., 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi organisasi non pemerintah terhadap kinerja MNC mengenai HAM pekerja dan para pemasok lain dan menganalisa moral perusahaan industri garmen di negara-negara berkembang seperti Bangladesh. Hasil penelitian ini menyebutkan walau terdapat kekurangan untuk menegakkan HAM bagi pekerja oleh para perusahaan multinasional,dalam wawancara masih terdapat beberapa lembaga yang megupayakan HAM kepada para pekerja (M. A. Islam et al., 2020).

Penelitian keempat diteliti oleh Noor Mohammad Osmani yang diterbitkan oleh European Journal of Social Sciences pada tahun 2018. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode penelitian survei dan konsep *workplace violence*. Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari dokumen beberapa NGO, penelitian terdahulu dan data primer yang merupakan hasil dari wawancara yang dilakukan kepada para pekerja perempuan yang ada di pabrik pakaian di Bangladesh (Osmani & Hossen, 2018). Tujuannya untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan seperti diskriminasi gaji antara perempuan dan laki-laki, pembayaran gaji yang terlambat, pelecehan seksual dan juga verbal, cuti bersalin yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak higienis dan menimbulkan berbagai penyakit, fasilitas medis yang tidak memadai dan juga kurangnya transportasi (Osmani & Hossen, 2018). Hasil dari penelitian ini ialah terdapat pemberdayaan populasi wanita yang cukup besar di Bangladesh sebagai pekerja di

pabrik pakaian sebagai bentuk partisipasi aktif mereka untuk menaikkan sektor ekonomi bagi negara.

Penelitian kelima adalah penelitian yang diteliti oleh Sadika Akhter dan rekan-rekan yang diterbitkan pada tahun 2019 oleh Sage Publications. Dalam penelitiannya ini memiliki tujuan untuk dapat memahami sifat dari kekerasan, dan nantinya mengetahui bagaimana serta mengapa perilaku tersebut terjadi di industri pakaian di Bangladesh. Pendekatan yang digunakan oleh penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan metode yang digunakan adalah metode studi kasus. Teknik pengumpulan datanya ialah metode pengambilan data ganda dan dikumpulkan melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Penelitian ini menggunakan konsep *workplace violence* dan memiliki fokus kepada 4 pabrik di distrik kota Dakha, Bangladesh. Hasilnya adalah para pekerja perempuan melaporkan bahwa atasan sering melakukan kekerasan baik dengan berbicara kasar dengan bentakan, hinaan dan kritikan kasar dan juga dengan sengaja di depan banyak orang lain (Akhter, Rutherford, & Chu, 2019).

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

Aspek Komparasi	The Garment Industry in Bangladesh, Corporate Social Responsibility of Multinational Corporations, and The Impact of COVID-19 Ninia Reza (2022)	Penerapan Konvensi ILO pada Industri Garmen Bangladesh (Studi Kasus: Diskriminasi Pekerja Garmen Perempuan) Ratih Dinda Apsari (2022)	Corporate human rights performance and moral power: A study of retail MNCs' supply chains in Bangladesh Muhammad Azizul Islam (2020)	Empowering Women in Bangladesh: A Study on the Problems of Working Women in Garments Industries Noor Mohammad Osmani (2018)	Sufferings in silence: Violence against female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh: A qualitative exploration Sadika Akhter (2019)
Rumusan masalah	Meneliti industri garmen Bangladesh yang	Meneliti hambatan dari realisasi Konvensi Diskriminasi	Menganalisa evaluasi organisasi non pemerintah	Hal-hal apa saja yang menjadi permasalahan utama bagi	Bagaimana perilaku kekerasan dapat terjadi di

	memasok garmen untuk merek global dengan (CSR) pasca Covid-19 terhadap pasokan mereka.	ILO melalui Bangladesh Labour Act yang tidak mampu melindungi pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.	di bidang HAM pekerja dan melihat bagaimana MNC mampu memberikan moral dan menegakkan HAM bagi pekerja.	pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh?	dalam industri garmen siap pakai di Bangladesh dan bagaimana dinamika antara pekerja perempuan dan laki-laki di dalam pabrik?
Teori/ Konsep	Konsep CSR	Teori Implementasi Kebijakan	Konsep HAM	<i>Workplace violence</i>	<i>Workplace violence</i>
Jenis penelitian	Kualitatif dengan metode doctrinal	Kualitatif dengan data sekunder.	Kualitatif dengan wawancara semi terstruktur	Kuantitatif dengan metode survei.	Kualitatif dengan metode studi kasus.
Fokus & Hasil penelitian	Walau penerapan CSR masih belum maksimal untuk dijalankan dalam melihat bagaimana MNC bekerja di industri garmen di Bangladesh , diperlukan adanya transparansi dan kejelasan lebih dalam untuk mengatasi isu di industri ini.	Bangladesh Labour Act masih dianyatakan lemah dan belum mampu melindungi pekerja perempuan di lingkungan kerjanya di pabrik garmen, dikarenakan kondisi politik dan juga perusahaan garmen yang tidak mau melaksanakan ya.	Masih belum ditemukan ketegasan dan tanggung jawab MNC terhadap HAM para pekerja dan para organisasi non pemerintah yang bergeak untuk pekerja berupaya untuk mengkritisi MNC demi pekerja.	Terdapat banyak permasalahan yang dihadapi para pekerja perempuan. Permasalahan nya adalah pekerja perempuan menerima gaji lebih sedikit dibanding pekerja pria, pembayaran gaji yang lambat, kekerasan seksual, kondisi kesehatan pekerja yang memburuk karena pekerjaan, diskriminasi terhadap pekerja yang	Beberapa kekerasan yang menimpa pekerja perempuan di pabrik yang ada di Bangladesh adalah kekerasan verbal dan fisik, kurangnya jam istirahat yang tidak memadai, target yang tinggi dengan jam kerja yang sedikit dengan adanya ancaman

				hamil, permasalahan transporasi dan lainnya.	akan hilangnya pekerjaan jika meleawan. Sementara para pelaku kekerasan merasa para pekerja perempuan pantas mendapatkan kekerasan tersebut atas nama pendisiplinan kerja.
--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah oleh peneliti

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan juga peneliti pilih untuk melihat beberapa hal dan acuan dalam menganalisis bagaimana tanggung jawab yang dilangsungkan oleh H&M, dan bagaimana hal ini menjadi tolok ukur tentang analisis H&M dalam menindaklanjuti kekerasan yang terjadi di pabrik garmen Bangladesh. Pada penelitian pertama dan kedua, peneliti dapat melihat bagaimana penerapan dari CSR dan juga ILO bekerja untuk membantu peneliti melihat bagaimana penanggulangan kerja sama yang seharusnya dilakukan oleh Konvensi ILO sebagai standar dan kode etik. Pada penelitian ketiga, peneliti mendapatkan bahwa niat moral, kemampuan moral, dan kedudukan moral MNC dan pemasoknya dalam kaitannya dengan hak asasi manusia di tempat kerja masih kurang, yang membentuk bagaimana peneliti melihat bagaimana tanggung jawab mereka dalam menangani masalah kekerasan di penelitian ini. Pada penelitian keempat dan kelima pada dasarnya membantu peneliti untuk menyoroti bagaimana kekerasan yang terjadi terhadap perempuan, dan membantu peneliti untuk mendeskripsikan kekerasan yang terjadi terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen Bangladesh.

Penelitian-penelitian yang ada pada dasarnya mampu memperlihatkan peneliti akan dua hal yang besar yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Pertama, bagaimana hubungan yang dimiliki oleh perusahaan multinasional, yang dalam penelitian ini adalah H&M, dengan negara yang bersangkutan menanggulangi suatu permasalahan yang menyangkut dengan pekerja. Kedua, bagaimana penyelesaian masalah kekerasan di pabrik garmen terhadap pekerja perempuan yang belum terselesaikan dan perlu ditelaah serta dipertanggungjawbkan oleh perusahaan multinasional, dan lembaga terkait.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah tercantumkan, tentunya penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di sini. Pertama, peneliti ingin menyoroti bagaimana kewajiban H&M sebagai perusahaan multinasional di Bangladesh dilaksanakan dalam melindungi pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh. Untuk itu, analisis dengan teori Norgaard menjadi penting, karena bisa menjelaskan proses bagaimana H&M sebagai aktor global memiliki kepentingan dan juga memiliki kewajiban untuk menjamin keamanan pekerja garmen perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.

Kedua, dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana aktor non-negara seperti perusahaan pakaian multinasional yang memproduksikan pakaiannya di Bangladesh mampu menangani para pekerja yang menjadi korban kekerasan sesuai dengan regulasi dan peraturan yang mereka berikan di awal. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kewajiban yang tercantum dalam kode etik yang dimiliki oleh H&M memiliki suatu tuntutan dan bentuk kewajiban dari H&M terhadap pekerja perempuan yang menjadi korban kekerasan di pabrik garmen di Bangladesh. Penelitian ini ingin memperlihatkan bagaimana hak dan kewajiban yang dimiliki oleh Bangladesh memiliki perannya dan posisi dalam mengatasi kekerasan terhadap pekerja perempuan.

## 2.2 Landasan Teori & Konseptual

Subbab ini akan menjelaskan mengenai penggunaan teori yang akan digunakan sebagai kerangka pembantu analisis dalam meneliti masalah ini. Teori yang digunakan untuk mampu memahami bagaimana perusahaan multinasional berupaya untuk bertanggung jawab dengan Bangladesh mengatasi permasalahan

mengenai kekerasan kepada pekerja perempuan di pabrik garmen ini, peneliti menggunakan teori Nørgaard.

### **1.2.1 Teori Nørgaard**

Teori ini dicetuskan pertama kali oleh Carl Aage Nørgaard yang fokus utamanya untuk mengetahui posisi dan status dari individu di bawah hukum internasional. Nørgaard memercayai bahwa status individu juga perlu diketahui dan dipertimbangkan dari pemikiran perspektif tradisional dan dilihat lebih lanjut. Pada dasarnya teori ini ingin melihat bagaimana posisi individu pada hukum internasional. Untuk itu, melalui teori ini, Nørgaard mencoba menjelaskan bagaimana individu memiliki hak dan kewajibannya, dan penerapannya dalam hukum internasional, termasuk di dalamnya adalah mengenai HAM tiap individu.

Teori Nørgaard pada dasarnya berangkat pada kepercayaan tradisional yang menyatakan bahwa subjek hukum internasional suatu negara memiliki kemampuan terbatas untuk memiliki hak dan kewijiban yang diatur oleh hukum (Orakhelashvili, 2001). Tetapi, Norgaard memercayai bahwa individu memiliki perannya tersendiri dalam menjalankan hak & kewajibannya dalam tingkat internasional yang termasuk di dalamnya adalah HAM. Pandangan ini juga bersifat kondisional dan melihat lagi pada persetujuan negara, yang melihat bagaimana permasalahan yang dihadapi (Orakhelashvili, 2001).

Norgaard memang menyatakan juga bahwa negara tetap menjadi entitas dan aktor utama dalam hukum internasional, akan tetapi individu juga memiliki perannya dalam pandangan internasional (Orakhelashvili, 2001). Pandangan dalam teori ini percaya bahwa individu tetap merupakan warga negara yang tunduk pada hukum nasional; namun di sisi lain, individu juga memiliki kedudukan langsung di bawah hukum internasional melalui hak-hak yang diberikan oleh perjanjian dan konvensi internasional (Orakhelashvili, 2001). Pandangan Norgaard tetapi pada dasarnya masih bersifat baru dibangun, dan ditujukan untuk memperlihatkan bagaimana individu perlu diperjuangkan hak-haknya dan dapat dijalankan dengan adanya kewajiban sesuai dengan aturan hukum interna

Poin penting dalam teori ini adalah hak & kewajiban, yang mana tiap individu memiliki dan dilihat dari bagaimana kapasitas dalam ranah hukum internasional

berlaku, dan berkaitan dengan negara bagi para individu berasal. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi individu, namun jika negara gagal menjalankan kewajiban itu, komunitas internasional memiliki legitimasi moral dan hukum untuk campur tangan demi melindungi hak individu.

Melalui teori ini, peneliti juga dapat melihat bagaimana Norgaard juga menjadikan individu dan juga aktor non-negara memiliki posisinya masing-masing, dan memiliki hak & kewajiban dalam penerapan dan penyelesaian suatu masalah (Orakhelashvili, 2001). Artinya, Norgaard menyatakan bahwa individu bukan subjek hukum internasional penuh seperti negara, melainkan memiliki kapasitas parsial untuk hak dan kewajiban internasional yang bergantung pada pengakuan dan kesediaan negara serta perjanjian internasional yang mengatur perlindungan hak asasi manusia dan pertanggungjawaban atas kejahanan internasional (Orakhelashvili, 2001). Hal ini juga merujuk pada bagaimana keteraturan hukum yang berlaku dan bagaimana nantinya kebijakan atau penyelesaian masalah dibuat.

Hak & kewajiban yang ada dalam teori ini dipahami dalam penjelasan berikut ini. Hak-hak individu yang dipahami dalam beberapa contoh, yaitu hak untuk hidup, hak atas penghormatan sebagai manusia, serta hak untuk diperlakukan dengan adil. Kewajiban dalam pandangan ini dipahami seperti larangan melakukan pembunuhan massal, kejahanan yang berkaitan dengan konflik bersenjata, atau pelanggaran berat terhadap kemanusiaan. Hingga dipahami bahwa Norgaard menekankan bagaimana hak & kewajiban menjadi aspek penting dan elemen penting dalam pemahaman bagi para individu.

Peneliti juga menggunakan teori ini sebagai landasan bagaimana H&M melaksanakan kewajibannya yang ada di Kode Etik terhadap pekerja-pekerja yang berada di pabrik garmen di Bangladesh yang bekerja dalam naungan mereka. Peneliti ingin memperlihatkan bahwa H&M yang merupakan aktor non-negara perlu menunjukkan aksinya dengan menuntaskan kewajibannya; melindungi pekerja perempuan, dengan beberapa tindakan atau proyek yang dilakukan. Peran H&M dalam menjalankan kewajibannya penting bagi keamanan pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kekerasan yang berlangsung di tempat kerja ini dialami oleh pekerja dari para supervisor yang melakukannya baik dalam bentuk verbal maupun fisik. Hal ini tidak sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja sesuai dengan perlindungan dan juga perjanjian yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Melalui teori Nørgaard, peneliti ingin menunjukkan bagaimana kewajiban yang dimiliki oleh H&M dalam mengatasi pelanggaran kewajiban, yaitu kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Diolah oleh peneliti

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian dan akan menjelaskan mengenai bagaimana proses penelitian ini akan dijalankan berdasarkan dengan fokus penelitian, sumber data dan juga teknik pengumpulan serta analisis data. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif, dengan menggunakan data-data sekunder yang ditelah lebih lanjut dengan teknik studi literatur yang nantinya dianalisis menggunakan teknik reduksi data serta triangulasi data. Kesimpulan akhirnya ditarik berdasarkan analisis data yang telah diperoleh dan dipaparkan.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Peneliti memilih jenis penelitian kualitatif dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif. Alasan peneliti menggunakan kualitatif sebagai pendekatannya dikarenakan penyajian dalam kualitatif dapat membantu peneliti untuk mendeskripsikan topik permasalahan yang akan dibahas. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif, permasalahan dalam penelitian dapat dianalisis dengan terperinci, dan permasalahan mampu dideskripsikan dengan baik. Penelitian kualitatif juga dipilih oleh karena kepraktisan dalam pemaparan data dan juga penjelasan dan penyelesaian isu yang ingin ditelaah.

Penelitian kualitatif oleh Alan Bryman didefinisikan sebagai suatu bentuk penelitian yang kebanyakan menggunakan kata-kata yang menghasilkan penelitian yang interpretatif, konstruktif, serta induktif (Bryman & Bell, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan deskripsi mengenai kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh, serta mendeskripsikan perusahaan multinasional dan bagaimana kerja sama yang dilakukan dengan Bangladesh, serta pendeskripsi mengenai regulasi dari pabrik garmen terhadap pekerja, dan perlindungan yang diterima. Peneliti juga akan melakukan penelitian

ini sesuai dengan langkah-langkah yang ada dalam penelitian kualitatif, yaitu dengan mempersiapkan pertanyaan penelitian, memilih subjek yang relevan, pengumpulan data, lalu interpretasi data, penggunaan konsep dan teori, dan juga pengumpulan data yang lebih detail dan spesifikasi permasalahan (Bryman & Bell, 2019).

Peneliti juga akan mendalami pandangan teori dan menggunakannya sebagai alat bantu analisis. Melalui teori Nørgaard, peneliti ingin melihat bagaimana sikap etis dan moral yang dimiliki oleh perusahaan terhadap pekerja dan bagaimana mereka mampu menegakkan poin-poin penting dalam konsep ini yang terdiri dari lingkungan kerja yang baik, kesejahteraan karyawan dan juga haknya. Lalu melalui teori Nørgaard, peneliti ingin melihat bagaimana tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan multinasional karena mereka telah melanggar kewajiban yang telah mereka miliki dalam kode etik H&M.

Dengan begitu, setelah memaparkan permasalahan penelitian yaitu, kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen Bangladesh, peneliti juga akan menetapkan perusahaan multinasional dan Bangladesh sebagai subjek. Data yang digunakan berasal dari beberapa jurnal penelitian terkait kekerasan terhadap pekerja perempuan, situs resmi pemerintah Bangladesh, dan juga situs resmi H&M, yang bekerja sama dan komunitas resmi persatuan eksportir garmen di Bangladesh. Peneliti juga akan melakukan interpretasi data berdasarkan bagaimana perusahaan multinasional melihat dan menanggapi kekerasan yang ada terhadap pekerja perempuan, juga pada undang-undang perlindungan terhadap pekerja, dan regulasi pabrik dan lingkungan kerja, dan akan ditemukan konklusi atau kesimpulannya setelah dianalisis dengan konsep dan juga teori.

### **3.2 Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana hak dan kewajiban yang dimiliki oleh H&M dapat memberikan penyelesaian mengenai kekerasan terhadap pekerja perempuan selaku perusahaan multinasional yang melangsungkan produksi pakaiannya di pabrik garmen di Bangladesh. Peneliti menggunakan hak & kewajiban H&M dengan melihat dari perspektif teori Norgaard, yang dilihat dari kode etik serta peraturan yang telah ditetapkan. Peneliti akan memperlihatkan

mengenai beberapa pelanggaran yang tertulis dalam kode etik yang dimiliki oleh H&M dan melihat apa saja aksi yang dilakukan oleh H&M dalam menanggulangi kekerasan terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh. N

### **3.3 Sumber Data**

Creswell menyebutkan dalam penelitian kualitatif, sumber data yang dapat digunakan juga bisa berasal dari dokumen, literatur, sebagai sumber sekunder (Creswell & Creswell, 2018). Maka dalam penelitian ini juga peneliti akan menggunakan dokumen, jurnal dan juga literatur resmi sebagai sumber data. Beberapa situs resmi yang dipakai berasal dari situs resmi *Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association* atau BGMEA ([www.bgmea.com.bd](http://www.bgmea.com.bd)), juga laman resmi H&M (<https://hmgroup.com>), H&M Foundation (<https://hmfoundation.com/>). Peneliti juga akan menggunakan data yang didapatkan dari beberapa jurnal resmi dan penelitian terdahulu mengenai pekerja perempuan dan survey yang dilakukan terhadap kasus ini seperti *Action Aid* (<https://actionaid.org/>) , serta mengambil data dari situs resmi Statistica. Beberapa sumber dari beberapa video dokumenter terhadap pekerja di pabrik Bangladesh seperti Real Stories ([www.youtube.com/@RealStories](http://www.youtube.com/@RealStories)), dan channel Youtube CBS News ([https://www.youtube.com/@CBSNews](http://www.youtube.com/@CBSNews)).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data yang akan dipakai dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi literatur dan dokumen yang nantinya akan digunakan untuk memeriksa kembali data-data berupa dokumen maupun jurnal yang didapatkan. Karena kebanyakan melihat dari data pelanggaran kewajiban oleh kode etik H&M, maka melihat dari dokumen resmi yang dimiliki oleh H&M yang ada di situs resminya, dengan beberapa laporan kekerasan yang terjadi dari Action Aid, beberapa jurnal laporan dan penelitian yang menjelaskan laporan dari H&M di Bangladesh.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Melalui penelitian ini, teknis analisis data yang akan digunakan berdasarkan pada Miles dan Huberman yang terbagi menjadi tiga bagian, kondensasi data, penyajian data dan juga penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah didapat (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

#### **1. Kondensasi data**

Dalam penelitian kualitatif, kondensasi data dipahami sebagai bentuk penyederhanaan dan meneliti data dan memfokuskan data yang didapatkan baik berupa dokumen, jurnal, hasil dari portal berita, dari hasil wawancara untuk menguatkan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, proses kondensasi data dilakukan ketika peneliti mendapatkan data mengenai permasalahan kekerasan terhadap pekerja perempuan berdasarkan laporan dan survei, dan dilanjutkan dengan beberapa pelanggaran dan regulasi dari apa yang Bangladesh dan pabrik garmen terapkan tetapi faktanya tidak sesuai. Proses kondensasi data dalam penelitian ini dimulai dari pengumpulan data yang didapatkan melalui data sekunder baik dokumen dari jurnal pemerintahan terkait dan juga beberapa hasil survei dalam artikel terdahulu.

#### **2. Penyajian data**

Proses penyajian data dipahami sebagai bentuk pemaparan hasil yang dilakukan dari data yang telah didapatkan, yang bisa disajikan dalam bentuk deskripsi, gambar, sehingga hasil dari kondensasi data sebelumnya dapat dipahami setelah dianalisis dalam penelitian ini. Peneliti akan menyajikan data dengan cara memberikan deskripsi setelah dianalisis menggunakan teori Nørgaard untuk menganalisis tanggung jawab dari pihak H&M mengenai tanggung jawab kekerasan baik mengenai kekerasan yang terjadi kepada pekerja dan juga dari sisi perusahaan multinasional yang menaungi pabrik garmen. Peneliti juga akan menampilkan data dengan deskripsi dari analisis yang dilakukan peneliti mengenai Bangladesh sebagai negara dan pabrik garmen terhadap para pekerja perempuan. Nantinya akan didapatkan penyajian data yang terperinci dan juga deskripsi mengenai kekerasan yang terjadi, hasil analisis dalam teori serta konsep yang sudah disebutkan.

### 3. Kesimpulan

Tahapan yang terakhir dilakukan dalam teknik analisis ini adalah adanya penarikan kesimpulan yang juga didalamnya terdapat penarikan penyimpulan final dan juga memverifikasi hasil analisis yang telah dilaksanakan. Melalui penelitian ini, peneliti akan menyimpulkan dari hasil analisis, menjelaskan secara singkat bagaimana permasalahan ini muncul dan memiliki urgensi untuk diteliti lebih lanjut dan akhirnya memberikan hasil deskripsi melalui konsep dan teori yang telah dipilih tadi. Kesimpulan yang akan ditulis dalam penelitian ini juga akan menjelaskan posisi penulis dalam penelitian ini secara rasional, dan juga mengelaborasikan secara singkat.

Dalam penelitian ini juga, untuk dapat mendukung objektivitas dalam penyampaian hasil penelitian, maka peneliti akan menggunakan triangulasi data. Menurut Creswell, triangulasi data dipahami sebagai bentuk pengumpulan data dari berbagai macam sumber, baik dokumen, observasi ataupun dari hasil wawancara untuk dapat ditemukan data yang terverifikasi (Creswell & Creswell, 2018). Untuk itu, peneliti juga akan melakukan triangulasi data melalui beberapa sumber yang ada baik dari portal berita daring, jurnal resmi, wawancara yang dilakukan berdasarkan sumber primer dari penelitian yang telah ada. Hal ini akan mendukung kebenaran data dan menunjukkan hasil yang valid dalam penelitian ini.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan simpulan dan saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini. Peneliti akan memaparkan jawaban dari pertanyaan penelitian ini dan bagaimana tanggung jawab yang telah diberikan oleh H&M serta konklusi akhir dari yang telah mereka kerjakan. Pada bagian simpulan juga peneliti akan menguraikan beberapa bagian penting yang dapat ditarik dari pembahasan dan hasil analisis dan bisa dipahami sebagai finalisasi pertanggung jawaban H&M, dan aksi atau upaya apa saja yang telah dilakukan dalam mengatasi kekerasan yang terjadi. Lalu pada bagian saran, peneliti akan menyampaikan saran kepada pengkaji hubungan internasional, kepada pihak terkait dengan penelitian ini.

### **5.1 Simpulan**

Pertama, kewajiban H&M dalam menanggulangi kekerasan yang terjadi kepada pekerja perempuan di Bangladesh belum sepenuhnya terpenuhi, karena tanggung jawab yang diberikan oleh H&M hanya berupa pemenuhan kewajiban substantif yang ada di Kode Etik. H&M dalam menjalankan hak proseduralnya dalam memikul hak substantif pekerja belum benar-benar menjamin pada letak tanggung jawab akan kekerasan yang ada. H&M secara sadar menerapkan standar yang ada, dan memahami bahwa mereka bekerja sama dengan lembaga internasional, mengerahkan fokus mereka mengenai kekerasan yang ada terhadap pekerja perempuan. H&M sebagai aktor global dan juga perusahaan multinasional yang beroperasi di Bangladesh belum mampu menerapkan hak keamanan bagi pekerja untuk mendapatkan keamanan, perlindungan hingga menyimpulkan tanggung jawab mereka belum terpenuhi.

Tindakan yang H&M tawarkan sebagai perusahaan multinasional cenderung preventif, dan lagi, banyak hal yang terhenti karena banyak pabrik dan peraturan domestik yang juga masih tertentang dengan kenyataan yang ada. Hal ini dikuatkan

dengan mengetahui fakta bahwa peraturan serta regulasi yang dibentuk mengenai kondisi kerja dan hak pekerja dijelaskan dengan rinci, tetapi nyatanya dalam kondisi di lapangan, hal ini akhirnya tetap terjadi. Peraturan dan regulasi yang selama ini dilaksanakan hanya berputar dari bagaimana keadaan seharusnya terjadi tanpa ada penegasan dan akhirnya hanya menjadi Kode Etik bagi para pekerja perempuan tanpa melindungi mereka seutuhnya sebagai individu maupun pekerja. Hal ini menjadikan bukti bahwa H&M belum sepenuhnya berhasil, dan tanggung jawab moral mereka terbentuk dalam beberapa aksi yang masih belum sepenuhnya menghentikan fakta bahwa kekerasan berlangsung.

Kedua, proyek-proyek yang dilakukan oleh H&M di Bangladesh memang menunjukkan aksi yang mengikuti dari pemenuhan kewajiban dalam teori Norgaard yang mereka miliki, tetapi tidak sepenuhnya menyelesaikan kekerasan terhadap pekerja perempuan itu dengan aksi atau tindakan yang direalisasikan. Hal ini pun meyakinkan fakta bahwa peraturan dan standar, juga beragam proyek yang diberikan oleh H&M sepenuhnya hanya berupa regulasi tertulis, dan akan menjadi tindakan yang diulang-ulang tanpa bisa menghilangkan kendala utamanya berasal. Tetapi dapat pula disimpulkan bagaimana H&M sebagai perusahaan multinasional dan juga aktor non negara ini memiliki keberpihakan terhadap korban kekerasan tapi tidak dengan fakta bahwa mereka gagal dalam menanggulangi tanggung jawabnya.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kekerasan terhadap pekerja perempuan yang berada dalam naungan perusahaan multinasional yang ada di Bangladesh ini, belum sepenuhnya teratas. Kondisi yang diterima pekerja perempuan tidak adil dan belum menemukan titik terang tentang penyelesaiannya. Kalaupun memang angka kekerasan terhadap pekerja perempuan itu berkurang, hal ini disebabkan karena jumlah pekerja perempuan yang sudah tidak mendominasi industri garmen. Tentunya dengan pernyataan itu tidak mengubah fakta bahwa kekerasan itu masih ada dan terjadi, dan tidak menghilangkan bukti kekerasan yang terus terjadi terhadap pekerja perempuan di pabrik garmen di Bangladesh.

Kesimpulan final dalam penelitian ini adalah bagaimana H&M sepenuhnya hanya memberikan tanggung jawab dengan melaksanakan kewajiban substantif, tetapi tidak bertanggung jawab sepenuhnya akan kekerasan yang terjadi terhadap

pekerja perempuan. Pandangan dan analisis dalam teori Norgaard juga meyakinkan bahwa terdapat *gap* antara letak tanggung jawab ini yang hanya berakhir di keberpihakan pada korban kekerasan, karena tanggung jawab formal masih berada pada kondisi negara itu sendiri. Terbukti dengan bagaimana pelaku kekerasan yang berasal dari manajemen pabrik supervisor lokal dan kekuatan negara tuan rumah yang belum bisa menanggulanginya. Sehingga, tanggung jawab H&M ini selesai di pelaksanaan Kode Etik yang dilanggar, tetapi juga tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan.

## 5.2 Saran

Penelitian ini tentunya akan mendapatkan banyak saran dari pembaca, tetapi juga dari peneliti pun ingin memberikan saran kepada pengkaji hubungan internasional dan juga pembaca penelitian ini. Pertama peneliti berharap pengkaji hubungan internasional dapat meneliti lebih lanjut mengenai kekerasan terhadap kaum marjinal seperti perempuan kaum pekerja, buruh dan yang tidak pernah terlihat untuk meminta bantuan. Peneliti juga berharap bagi para pembaca untuk semakin dalam mengetahui isu-isu di bagian dunia lain yang membutuhkan perhatian dan lebih baik diteliti sehingga menjadi bahan edukasi dan juga pembelajaran akan pentingnya keterikatan hubungan internasional dengan rasa empati sebagai manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Actionaid. (2019a). *Sexual harassment and violence against garment workers in Bangladesh*. Actionaid International.  
<https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>
- Actionaid. (2019b, June 10). *80% of garment workers in Bangladesh have experienced or witnessed sexual violence and harassment at work* [Online post]. <https://actionaid.org/news/2019/80-garment-workers-bangladesh-have-experienced-or-witnessed-sexual-violence-and>
- Adrian, B., Bhatia, S., Chang, L., Degain, C., Eberth, F., Nee, C., & Yan, Y. (2023). *World Trade Statistical Review 2023* (p. 80). World Trade Organization.  
[https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/wtsr\\_2023\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtsr_2023_e.pdf)
- Anner, M. (2019). Squeezing workers' rights in global supply chains: Purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective. *Routledge*. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1625426>
- Apsari, R. D., Yuniati, S., & Indriastuti, S. (2022). Penerapan Konvensi ILO pada Industri Garmen Bangladesh (Studi Kasus: Diskriminasi Pekerja Garmen Perempuan). *Electronical Journal of Social and Political Sciences*, 9, No.3, 2022.

- Ashokan, A. (2024, August 6). Bangladesh's garment factories closed, H&M and Zara hit most: Report. *Hindustan Times*.
- <https://www.hindustantimes.com/business/bangladesh-garment-factories-closed-h-m-and-zara-hit-most-report-101722933644258.html>
- Ashwin, S., Kabeer, N., & Schüßler, E. (2020). Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza. *Institute of Social Studies*.
- <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/10.1111@dech.12573.pdf>
- Basirulla, Md., & Tasnim, F. (2022). Nature of Human Rights Violation on Female Garments Workers in Bangladesh. *Khazanah Hukum, Vol. 5 No. 1: 1-17*, 3. <https://doi.org/10.15575/kh.v5i1.22713>
- Berg, A., Chhaparia, H., Hedrich, S., & Magnus, K.-H. (2021, March 25). *What's next for Bangladesh's garment industry, after a decade of growth?* [Web page]. Mckinsey&Company.
- <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/whats-next-for-bangladesh-garment-industry-after-a-decade-of-growth#/>
- BGMEA. (2024, May 17). About Garment Industry of Bangladesh [Web page].  
*BGMEA.* <https://www.bgmea.com.bd/page/AboutGarmentsIndustry>
- Bhattacharjee, S., Bhattacharjee, A., Nathan, D., & Rosenbaum, J. (2018). *Gender-Based Violence in the Walmart Garment Supply Chain | ILO Report 2018.* <https://asia.floorwage.org/gender-based-violence-in-the-walmart-garment-supply-chain-ilo-report-2018/>
- Business & Human Rights Resource Centre. (2018). Bangladesh: Widespread garment worker protests over minimum wage increase; leads to mass dismissals. *Business & Human Rights Resource Centre*.

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/bangladesh-widespread-garment-worker-protests-over-minimum-wage-increase-leads-to-mass-dismissals/>

Business & Human Rights Resource Centre. (2021). *GBVH IN THE GARMEN* AND TEXTILE SECTOR. Business & Human Rights Resource Centre.

[https://media.business-humanrights.org/media/documents/gbvh\\_textile.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/gbvh_textile.pdf)

CBS News (Director). (2013, May 23). *Undercover in a Bangladesh clothing factory* [Video recording].

[https://youtu.be/W1mvcFuiTts?si=rrGD\\_Wdy1Oy\\_Ijvl](https://youtu.be/W1mvcFuiTts?si=rrGD_Wdy1Oy_Ijvl)

Chakraborty, S., Uddin, S., & Islam, Md. J. (2022). *Quarterly Review on Readymade Garments (RMG): April-June FY'22* (p. 3). Bangladesh Bank Research Department.

[https://www.bb.org.bd/pub/quaterly/rmg/rmg\\_apr\\_jun2022.pdf](https://www.bb.org.bd/pub/quaterly/rmg/rmg_apr_jun2022.pdf)

Chowdhury, N. H., Rafi, A. S., Siddika, S., Kibria, G., & Islam, T. (2020). SWOT Analysis of Bangladeshi Apparel Industries Compared to Global Market and a Comprehensive Scenario. *Science Publishing Group*, 151.

<https://doi.org/10.11648/j.ijefm.20200804.13>

Engel, P. (2013a, May 14). Here Are Some Of The Biggest Brands That Make Clothes In Bangladesh. *Business Insider*.

<https://www.businessinsider.com/big-brands-in-bangladesh-factories-2013-5>

Engel, P. (2013b, May 14). [Web page]. *Here Are Some Of The Biggest Brands That Make Clothes In Bangladesh*. <https://www.businessinsider.com/big-brands-in-bangladesh-factories-2013-5>

H&M. (2010). *Code of Conduct*. H&M.

<https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/14238H&MCodeofConduct.pdf>

H&M. (2012). *Project in Bangladesh*. <https://hmgroup.com/news/projects-in-bangladesh/>

H&M. (2024). Design & Product Development. *H&M*. <https://career.hm.com/id-en/blog/job-family/design-product-development-2/>

H&M Foundation. (2020, July 9). Backing Women garment workers in Bangladesh. *H&M Foundation*.

<https://hmfoundation.com/2020/07/09/backing-women-garment-workers-in-bangladesh/>

H&M Group. (2016). *Sustainability Commitment H&M Business Partner*. H&M Group.

[https://hmgroup.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Business%20Partner%20Sustainability%20Commitment\\_en.pdf#:~:text=H&M%20has%20a%20zero%20tolerance%20policy%20on,kinds%20of%20corruption%20and%20commits%20to%20a&text=subject%20to%20physical%2C%20sexual%2C%20psychological%20or%20verbal%20harassment%20or%20abuse.](https://hmgroup.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Business%20Partner%20Sustainability%20Commitment_en.pdf#:~:text=H&M%20has%20a%20zero%20tolerance%20policy%20on,kinds%20of%20corruption%20and%20commits%20to%20a&text=subject%20to%20physical%2C%20sexual%2C%20psychological%20or%20verbal%20harassment%20or%20abuse.)

H&M Group. (2023a). Supply chain. *H&M Group*.

<https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

H&M Group. (2023b, May 31). H&M Group CEO in Bangladesh to jointly work on climate solutions. *H&M Group*. <https://hmgroup.com/news/hm-group->

ceo-in-bangladesh-to-jointly-work-on-climate-solutions/#:~:text=In%20addition%2C%20Helena%20Helmersson%20met,top%20of%20the%20industry%20agenda.

H&M Group. (2024a). Behind the seams: Turning fashion circular. *H&M Group*.  
<https://hmgroup.com/our-stories/behind-the-seams-turning-fashion-circular/>

H&M Group. (2024b). *Human Rights Policy*. H&M Group.  
<https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2025/01/HMGroup-Human-Rights-Policy-2025.pdf>

H&M Group. (2024c). Supply Chain. *H&M Group*.  
<https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

H&M Group. (2024d). *Supply Chain*. <https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

H&M Group. (2024e, December 17). H&M ranks as #7 on Forbes' World's Top Companies for Women. *H&M Group*. <https://hmgroup.com/news/hm-ranks-7-forbes-top-companies-for-women/#:~:text=News%20Article,H&M%20ranks%20as%20%237%20on%20Forbes'%20World's%20Top%20Companies%20for,the%20Clothing%20and%20Shoes%20category>.

H&M Group. (2025a). About Us. *H&M Group*. <https://hmgroup.com/about-us/>

H&M Group. (2025b). Gender equality in our supply chain. *H&M Group*.  
<https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/gender-equality-in-our-supply-chain/>

- ICAR. (2022, March 3). *Protect Women: Stories of Sexual Harassment in the Garment Industry*. Protect Women: Stories of Sexual Harassment in the Garment Industry. <https://icar.ngo/protect-women-stories-of-sexual-harassment-in-the-garment-industry/>
- ILO. (2019, February 24). *ILO and H&M Group expand partnership* [Web page]. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-and-hm-group-expand-partnership>
- ILO. (2020, December). *H&M Group ILO Partnership*. ILO. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/publication/wcms\\_765661.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/publication/wcms_765661.pdf)
- Islam, M. A., Deegan, C., & Haque, S. (2020). Corporate human rights performance and moral power: A study of retail MNCs' supply chains in Bangladesh. *Critical Perspectives on Accounting*. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2020.102163>
- Islam, M., & Rakib, Md. A. (2019). *Labour Laws in the Garment Sector of Bangladesh: A Workers' View. Volume 34 No 3.* <https://doi.org/10.20473/ydk.v34i3.14945>
- Orakhelashvili, A. (2001). THE POSITION OF THE INDIVIDUAL IN INTERNATIONAL LAW. *California Western International Law Journal*.
- Posh Garment. (2024, February 26). 7 Steps of Garment Manufacturing Simplified. *Posh Garment*. <https://poshgarments.com/garment-manufacturing-simplified/>

- Project Happiness (Director). (2024, June 3). *MADE IN BANGLADESH - Inside the fast fashion factories where children work* [Video recording]. Italia.  
<https://www.youtube.com/watch?v=LWvOlZ4hPU0&t=397s>
- Real Stories (Director). (2023, July 9). *The Dark Side of Bangladesh's Garment Industry | Real Stories Full-Length Documentary* [Video recording]. Real Stories. <https://www.youtube.com/watch?v=W4IIBw30uWE>
- Reza, N., & Du Plessis, J. J. (2022). The Garment Industry in Bangladesh, Corporate Social Responsibility of Multinational Corporations, and The Impact of COVID-19. *Asian Journal of Law and Society*, 9, 255–285.  
<https://doi.org/10.1017/als.2022.9>
- Rinwigati, P. (2019). The Legal Position of Multinational Corporation in International Law. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 49: No. 2.  
<https://doi.org/dx.doi.org/10.21143/jhp.vol49.no2.2009>
- Roos, D., & Nordqvist, L. (2024). *H&M Group Sustainability Disclosure 2023* (p. 79). H&M Group. <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/HM-Group-Sustainability-Disclosure-2023.pdf>
- Siddiqi, D. (2025, March 22). What's happening in Bangladesh's garment industry? *Economics Observatory*.  
<https://www.economicsobservatory.com/whats-happening-in-bangladeshsgarment-industry>
- Statista. (2021, July). *Average monthly basic wage of garment workers in selected Asian countries between March 2020 to March 2021*. Statista.  
<https://www.statista.com/statistics/1281264/average-monthly-wage-garment-workers-asia/#statisticContainer>

- The Asia Foundation. (2020, September 1). The Asia Foundation and H&M Foundation Support Women Garment Workers in Bangladesh. *The Asia Foundation*. <https://asiafoundation.org/the-asia-foundation-and-hm-foundation-support-women-garment-workers-in-bangladesh/>
- Uddin, J. (2020, July 1). H&M wins trust of Bangladeshi apparel exporters. *The Business Standard*. <https://www.tbsnews.net/economy/rmg/hm-wins-trust-bangladeshi-apparel-exporters-100303>
- Uddin, Md. J., Islam, S., Sarder, Md. W., Chakraborty, S., & Uddin, S. (2023). *Quarterly Review on Readymade Garments (RMG): April-June of FY23* (p. 4). Research Department Bangladesh Bank.  
<https://www.bb.org.bd/pub/quaterly/rmg/rmg%20april-june%20%20fy23.pdf>
- War on Want. (2010). *Women workers in the Bangladeshi garment sector*. War on Want. <https://waronwant.org/sites/default/files/Stitched%20Up.pdf>