



Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Pabrik Garmen H&M di Kamboja

Ai Clara Sakti

Departemen Hubungan Internasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269
Website: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The Cambodian government has set regulations regarding the human rights of factory workers, especially in the garment sector, based on ILO conventions. H&M is a multinational company that has a garment industry supplier in Cambodia. The problem here is that there is often the practice of human rights violations in the form of forced labor inside the H&M factories in Cambodia. Although there are already regulations related to the human rights for workers from the Cambodian government and also the ILO, even H&M has also established a code of conduct that must be obeyed by all suppliers in all country, however, violations of regulations are still common. Then, this research has a focus in finding the reasons why H&M still violates workers' rights. In answering this question, this research uses neoliberal economic theory, using the concept of MNC, and dependence. This study uses explanatory methods in answering problems. The results of this study found that this violation occurred due to the purpose of H&M which is to increase the maximum profit. Then, even though there are rules from the ILO, a multinational company is not obliged to comply with these rules. Another reason is that law enforcement that regulates the rights of workers has not been done maximally.

Keyword: Forced Labor, Human Rights Violations, Multinational Corporations, ILO, Cambodia.

Pendahuluan

Industri adalah sumber utama pekerjaan non-agraria di Kamboja termasuk industri garmen. Diperkirakan terdapat kurang lebih 700.000 pekerja (Human Rights Watch, 2015). Pertumbuhan ekspor yang semakin meningkat dari awal yang sederhana dengan ekspor senilai \$27 juta pada tahun 1995, sektor ini kemudian tumbuh 200 kali lipat dan pada tahun 2014 dan menyediakan lebih dari setengah juta pekerjaan untuk pemuda-pemuda Kamboja. Total ekspor garmen dan sepatu juga meningkat 9,3% dari sebelumnya \$5.3 juta ditahun 2013 menjadi \$5,9 juta di tahun 2014 dan kembali meningkat menjadi \$6,8 juta di tahun 2015 (ILO 2016).

Salah satu industri pakaian terbesar di Kamboja adalah perusahaan yang berasal dari Swedia, Hennes & Mauritz (H&M). H&M adalah perusahaan yang merupakan anggota *Better Factories Cambodia*, sebuah inisiatif Organisasi Buruh

Internasional (ILO) yang bermaksud untuk memperbaiki kondisi kerja di pabrik garmen (Sony 2017). Namun pada implementasinya, perusahaan H&M di Kamboja tetap tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah dibentuk oleh ILO, pemerintah Kamboja dan *Code of Conduct*-nya.

Dari data yang dikumpulkan oleh *Asia Floor Wage Alliance* tahun 2016 melalui wawancara, menunjukkan sebanyak 201 pekerja pabrik H&M bekerja lembur selama 2 jam per hari. Hal ini dilakukan oleh pekerja guna mendapatkan upah tambahan karena upah yang diberikan di bawah standar upah minimum. Menurut Asian Floor Wages Alliance, tempat kerja yang kurang layak digunakan juga menjadi pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pabrik H&M kepada para pekerja. Misalnya dengan membiarkan pintu darurat terkunci dan tidak memperlakukan mengenai suhu dalam ruangan serta dampak bahan-bahan kimia pabrik terhadap kesehatan pekerja. Karena pekerja pabrik garmen di Kamboja sebagian besar adalah perempuan, kurangnya akses terhadap layanan kesehatan reproduksi dan ibu yang memadai merupakan masalah yang cukup memprihatinkan. Pada awal 2012, organisasi pekerja mulai melaporkan bahwa wanita hamil secara teratur diancam diberhentikan dari pabrik garmen. (CCHR 2014; Nuon 2011 dalam Asia Floor Wage Alliance 2016). Meskipun sudah terdapat berbagai aturan terkait hak asasi manusia terhadap pekerja, baik itu dari hukum internasional (ILO), Pemerintah Kamboja, dan juga dari perusahaan H&M itu sendiri, namun H&M masih melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap para pekerjanya di Kamboja.

Pembahasan

Perusahaan H&M telah mengeluarkan kode etik yang diberlakukan kepada seluruh pemasoknya secara internasional. Pemerintah Kamboja telah membentuk hukum terkait pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja. Kamboja sendiri juga telah meratifikasi konvensi ILO mengenai perlakuan terhadap pekerja, namun pelanggaran HAM di pabrik H&M masih saja terjadi. beberapa regulasi yang ditetapkan dalam hukum terhadap pekerja pabrik garmen di Kamboja diantaranya adalah (1) Kontrak jam kerja, (2) Gaji minimal, (3) Bonus senioritas, (4) Jam kerja, (5) Jam kerja lembur, (6) Keamanan pabrik dan kesehatan pekerja. Dalam hukum ini diberikan penjelasan terkait hal-hal diatas, misalnya jam kerja normal para pekerja seharusnya tidak lebih dari 8 jam per harinya atau selama 48 jam per minggu, pabrik yang mudah diakses dan memiliki ventilasi udara yang cukup agar suhu didalam ruangan pabrik tidak terlalu panas, dan perusahaan harus membayar semua pekerja yang bekerja *full-time* sesuai dengan gaji yang telah ditentukan (*Guide to the Cambodian Labour Law for the Garment Industry* 2013).

Meskipun terdapat hukum yang mengatur tentang perlakuan terhadap pekerja, banyak pelanggaran hak asasi manusia yang didapat para pekerja di pabrik garmen pensuplai perusahaan H&M di Kamboja. Beberapa kasus yang terjadi di dalam pabrik garmen H&M di Kamboja adalah terkait pelanggaran kontrak kerja, beberapa pekerja di perusahaan H&M tidak diberikan pilihan kontrak kerja FDC atau UDC dan langsung menggunakan kontrak kerja FDC yang mana perusahaan akan lebih mudah melakukan pelanggaran seperti tidak diberikan upah kerja yang sesuai dengan kontrak kerja, dan pemberhentian pekerjaan secara paksa. Perusahaan pun juga

menggunakan ancaman untuk tidak akan memperbaharui kontrak kerjanya sesuai dengan apa yang sudah dijanjikan untuk menekan pekerja ke dalam waktu lembur yang dilakukan secara paksa (CCHR 2014).

Menurut hukum pekerja di Kamboja, Jam kerja normal para pekerja seharusnya tidak lebih dari 8 jam per harinya atau selama 48 jam per minggu. Hal ini juga disebutkan di kode etik perusahaan H&M. Sebanyak 94 persen, hampir semua, pabrik-pabrik yang dipantau oleh *Better Factories Cambodia* antara Mei 2013 dan April 2014 melanggar peraturan tentang lembur. Hampir semua pekerja garmen di Kamboja bekerja selama 48 jam tiap minggunya dan tidak pernah merasakan istirahat yang cukup dan hal ini menyebabkan pekerja mengalami kelelahan, dehidrasi yang cukup parah dan jatuh sakit. Pada 2013, upah minimum di Kamboja adalah sekitar \$ 80 per bulan, meskipun komisi pemerintah telah menetapkan bahwa “upah layak” di sektor garmen harus sekitar \$ 157- \$ 177 (Welsh 2015). Sedangkan rata-rata gaji tiap bulannya yang diberikan oleh pemasok-pemasok H&M jenis apapun belum sampai menyentuh rata-rata gaji yang seharusnya diberikan kepada para pekerja di Kamboja. Untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari, rata-rata total gaji yang dibutuhkan pekerja seharusnya sebesar \$230 per bulannya (Mcmullen 2015).

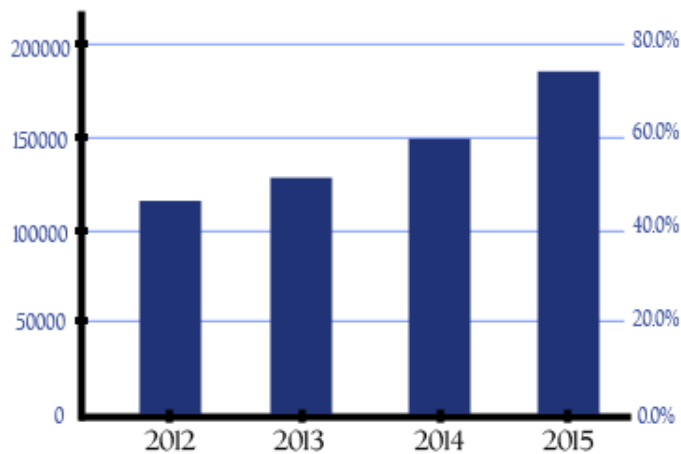
Dalam sebuah pabrik garmen di Kamboja, harus memiliki beberapa syarat dan ketentuan agar menjadi sebuah pabrik yang memiliki tempat kerja yang layak digunakan. Diantaranya adalah pabrik yang mudah diakses dan memiliki ventilasi udara yang cukup agar suhu didalam ruangan pabrik tidak terlalu panas dan perusahaan harus memiliki thermometer untuk dapat mengecek suhu ruangan. Diambil dari Asian Wage Floor Alliance, 15% dari pabrik-pabrik yang dipantau menjaga pintu darurat terkunci selama jam kerja, menempatkan pekerja pada risiko kematian jika terjadi kebakaran. 45% gagal melakukan latihan pemadaman darurat setiap enam bulan dan 53% telah menghalangi jalur akses (CCHR 2014). Pada 2014, Kementerian Tenaga Kerja mencatat bahwa lebih dari 1.800 pekerja ambruk di 24 pabrik (cleanclothes.org). Kekurangan gizi akibat upah yang rendah, peningkatan jam kerja yang mengakibatkan turunnya stamina dalam bekerja dan target yang tinggi untuk diselesaikan dalam sehari juga merupakan penyebab pekerja mengalami pingsan. Laporan-laporan dari *Human Rights Watch* (2015) menunjukkan bahwa kemungkinan untuk beristirahat selama hari kerja sangat terbatas sehingga para pekerja terkadang bekerja seharian penuh tanpa menggunakan kamar kecil.

Data diatas menunjukkan bagaimana industri perusahaan H&M melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh hukum Kamboja (berdasarkan konvensi ILO) maupun aturan dari kode etik H&M itu sendiri. Dalam hal ini terdapat beberapa alasan terkait ketidakpatuhan H&M terhadap aturam hukum yang berlaku. Dalam menganalisis alasan ketidakpatuhan H&M, dijelaskan menggunakan teori neoliberal dengan konsep MNC. Menurut David Harvey dalam bukunya *A Brief History of Neoliberalism* (2005), mendefinisikan neoliberalisme sebagai teori praktik ekonomi politik yang mengusulkan bahwa kesejahteraan manusia dapat ditingkatkan dengan membebaskan kebebasan dan keterampilan wirausaha individu dalam kerangka kelembagaan yang dicirikan oleh hak kepemilikan pribadi yang kuat, pasar bebas dan perdagangan bebas. Kepemilikan pribadi disini dicontohkan perusahaan multinasional (MNC). Aspek globalisasi terutama dalam globalisasi ekonomi ini

menggeser bentuk perdagangan kearah yang lebih luas yaitu antar negara, salah satunya melalui investasi asing. Globalisasi ekonomi melibatkan pergeseran kualitatif ke arah perekonomian nasional, yang mana lebih didasarkan pada pasar global yang digunakan untuk melakukan kegiatan produksi, distribusi dan juga konsumsi (Jackson & Sorensen 2013, p. 343). Disinilah mulai muncul perusahaan-perusahaan multinasional yang mulai memproduksi barang dan jasa secara global.

MNC memiliki fokus utama pada peningkatan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menurunkan ongkos produksi yang seminimal mungkin. Biasanya, MNC berfokus pada negara-negara berkembang yang masih memiliki sistem ekonomi dan politik yang masih lemah sehingga dengan begitu, MNC akan lebih mudah untuk melancarkan kepentingannya (Irewati A, wawancara pribadi, 3 Agustus 2018). . H&M merupakan sebuah perusahaan multinasional yang bergerak dibidang fesyen. Salah satu cara yang digunakan untuk mengurangi ongkos produksi adalah dengan cara mempekerjakan buruh secara paksa misalnya mengurangi upah pekerja, dan meningkatkan jam kerja. Perusahaan H&M di Kamboja melakukan hal yang sama terhadap pekerjanya. Dapat dilihat peningkatan pendapatan H&M pada grafik dibawah.

Grafik 1. Peningkatan Jumlah Pendapatan Perusahaan H&M (2012-2015)



Sumber: Hurricane Capital 2016

Pada grafik diatas, digambarkan bahwa keuntungan yang didapatkan perusahaan H&M di tahun 2012 hingga 2015 terus mengalami peningkatan yang cukup drastis. Sekitar 10-15 persen tiap tahunnya. Peningkatan dalam keuntungan lainnya dirasakan di tahun 2013-2014 misalnya VAT (PPN) meningkat sebesar 14%, laba kotor meningkat dari kurang lebih 76.000 menjadi 89.000 (sekitar 58%) (H&M 2014).

Untuk dapat meningkatkan perekonomian didalam sebuah perusahaan, sering kali melalaikan tanggung jawab, mengorbankan tujuan-tujuan lain seperti kesejahteraan sosial dan juga pada pertimbangan akan hak asasi manusia (Kinley & Joseph 2002). Di tahun 2013, Pekerja masih bekerja dengan ventilasi udara yang panas dan buruk, paparan bahan kimia dan asap pabrik, sementara kondisi kehidupan mereka mungkin terancam oleh kekurangan gizi karena upah minimum yang rendah dan standar hidup. Kemudian di tahun 2015 terdapat 181 pekerja yang meninggal

akibat pekerjaannya dan juga terdapat 2.703 pekerja yang mengalami pingsan saat bekerja. (opendevelopmentcambodia.net). Dapat dibayangkan, ini adalah karena fakta bahwa memiliki pekerja bekerja berjam-jam ini (dalam beberapa kasus hingga 60 jam per minggu) memaksimalkan margin keuntungan H&M dengan memastikan produk mereka diproduksi dengan cepat (Lee, 2018).

Perusahaan multinasional atau yang kita biasa sebut dengan MNC merupakan sebuah aktor non-negara yang mana tidak memiliki hak dan juga kewajiban seperti yang sebuah negara miliki. Terkadang hal ini sering kali menimbulkan permasalahan apabila berhubungan dengan pelanggaran-pelanggaran seperti pelanggaran pada lingkungan maupun pada hak asasi manusia. Berbicara mengenai perusahaan multinasional, kita juga harus mengetahui mengenai apa saja hak-hak dan kewajiban yang harus dilakukan sebuah perusahaan multinasional. Menurut Wouters & Chane (2013) dalam tulisannya yang berjudul “Multinational Corporation and International Law” yang menjelaskan mengenai hubungan MNC dan juga hukum internasional, mengatakan bahwa sebuah perusahaan multinasional tidak memiliki kewajiban secara hukum terhadap hukum internasional. Sehingga, dalam melaksanakan pekerjaannya MNC tidak dapat dituntut untuk dapat mematuhi aturan dan regulasi yang telah ditetapkan oleh hukum internasional yang ada. Begitupun dalam urusan apabila terjadi sebuah pelanggaran terhadap hak asasi manusia yang ada dalam sebuah negara dimana MNC tersebut berada.

Menurut Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) menjelaskan bahwa setiap golongan dan juga setiap organ di masyarakat perlu berusaha untuk mengajarkan pendidikan untuk meningkatkan penghormatan terhadap hak-hak dan kebebasan seluruh masyarakat. Namun sayangnya pernyataan ini hanya ada dalam pembukaan, yang belum ditetapkan dalam hukum kebiasaan internasional (Ruggie 2007).

H&M juga bekerja sama dengan ILO di tahun 2013 untuk berusaha menegakkan hak-hak buruh dengan cara mengikuti program Better Factory Cambodia yang dibentuk di tahun 2001. Namun, data yang ditunjukkan menjelaskan bahwa di tahun 2013 hingga 2014 pelanggaran yang dilakukan oleh pemasok di H&M masih terjadi. Menurut Human Rights Watch (2015) dalam laporannya yang berjudul “Work Faster or Get Out” menjelaskan bahwa masih terdapat pelanggaran yang terjadi di pemasok H&M di tahun 2013 hingga 2015. Di tahun 2013, H&M mulai bekerja sama dengan BFC dengan cara membuka dan mempublikasikan pemasok-pemasoknya yang ada di Kamboja. H&M juga membuat program yang disebut dengan “*Fair Living Wage*” yang mana ditargetkan di tahun 2018 semua pekerja yang bekerja di pemasok H&M di Kamboja akan dapat merasakan kesejahteraan dan diperlakukan secara adil tanpa ada diskriminasi.

Dalam data yang ditemukan, kondisi yang terjadi di beberapa pemasok H&M, pekerja mengatakan bahwa di tahun 2013 hingga 2015, terdapat peningkatan upah pekerja namun hal itu didapatkan karena pekerja harus bekerja lembur dan bekerja pada hari minggu dan hari libur nasional lainnya (McMullen & Majumder 2016). Bahkan saat jam istirahat, mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya agar dapat memenuhi target. Akibatnya, banyak pekerja yang jatuh sakit dan tidak dapat

memaksimalkan pekerjaannya, yang berdampak pada pemotongan gaji yang didapatkannya.

Telah dijelaskan diatas bahwa sebuah perusahaan swasta seperti MNC tidak serta merta patuh pada peraturan yang telah dibentuk oleh hukum internasional. Dalam hukum internasional, tidak ada aturan umum bahwa perusahaan bertanggung jawab atas tindakan internasional yang dirasa melanggar hukum internasional (Kamminga 2004). Dalam hal ini, H&M pun tidak memiliki kewajiban untuk patuh terhadap hukum internasional yang telah ditetapkan oleh ILO, yang mana menjadi alasan mengapa H&M masih melakukan pelanggaran HAM terhadap para pekerjanya.

Saat hukum internasional tidak ampuh dalam menangani pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh perusahaan seperti MNC, seharusnya pemerintah di negara tuan rumah lah yang dapat meminimalisir praktik pelanggaran hak asasi manusia tersebut. Perusahaan multinasional biasanya menargetkan negara-negara yang membutuhkan lapangan pekerjaan dan pemerintahan yang lemah. Negara yang secara ekonomi lemah bergantung pada investasi perusahaan multinasional dan mungkin tidak mau memberlakukan dan menegakkan hak asasi manusia untuk meningkatkan daya tarik mereka kepada investor asing (Wouters & Chane 2013). Sayangnya, undang-undang domestik telah membuktikan cara yang tidak memadai untuk mengendalikan tindak hak asasi manusia dari perusahaan multinasional tertentu. Kamboja sebenarnya sudah memiliki regulasi terkait perlakuan terhadap pekerja yang dibuat berdasarkan konvensi ILO. Seperti misalnya terkait upah minimal yang harus diberikan kepada pekerja, jam kerja maksimal, ketentuan mengenai jam kerja lembur, keamanan tempat kerja, dan juga kesehatan pekerjanya. Regulasi ini telah diatur dalam hukum buruh Kamboja yang dibentuk tahun 2005 dan direvisi kembali di tahun 2013. Namun, pelanggaran hak pekerja masih terjadi selama ini dan tidak ada tindak lanjut yang dilakukan oleh pemerintah Kamboja secara berkala dan intensif.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kamboja yaitu mereka pernah melakukan intervensi terkait pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan menjelang pemilihan umum. Misalnya dengan cara menangani beberapa kasus yang terjadi di Kamboja terkait upah pekerja yang tidak dibayar oleh perusahaan swasta asing, dan juga terkait undang-undang ketenagakerjaan. Namun dalam prakteknya, perubahan positif yang diakui yang dilaksanakan oleh pemerintah telah dilatar belakangi oleh serangkaian tindakan yang benar-benar berfungsi untuk merusak hak-hak pekerja, daripada melindungi mereka, serta kegagalan dalam pelaksanaan hukum yang benar dan yang seharusnya dilakukan (Patrick Lee, wawancara melalui surel, 14 Agustus 2018). Sehingga memang hak asasi manusia bukan merupakan sesuatu yang penting dan menarik dalam pemerintah Kamboja.

Lemahnya aturan yang ditetapkan oleh pemerintah Kamboja terhadap MNC di negaranya menyebabkan kesejahteraan para pekerja tidak mengalami peningkatan. Ketidak-tegasan pemerintah Kamboja dirasa memiliki faktor-faktor terutama faktor ekonomi yang mampu menopang perkembangan dan kesejahteraan di negara Kamboja. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaktegasan ini adalah karena

perusahaan swasta asing seperti MNC (terutama H&M) banyak menyumbang peningkatan ekonomi negara Kamboja.

Dalam memandang peningkatan perekonomian, Theodore H. Moran (1978) menjelaskan terdapat beberapa peran MNC di dalam negara-negara berkembang. Salah satu pendapatnya menyatakan bahwa negara mampu berkembang dengan adanya MNC didalam sebuah negara tersebut. Ia berpendapat bahwa meningkatnya penyebaran perusahaan multinasional yang berasal dari negara-negara yang beragam memperkuat, bukan melemahkan, posisi negara-negara Dunia Ketiga karena memberi mereka lebih banyak alternatif untuk dipilih. Kemudian, MNC menawarkan harapan ke negara-negara berkembang bahwa arah perubahan menguntungkan mereka: jika satu proyek dunia di mana persaingan di antara investor asing meningkat, di mana pertumbuhan Dunia Ketiga terus berlanjut (terlepas dari naik atau turun kesenjangan dalam kaitannya dengan negara-negara maju), dan di mana luasnya kapasitas industri negara tuan rumah akan mampu meningkatkan perkembangan industri di negara berkembang (Moran 1987 hal. 84). Ketergantungan antara negara Kamboja, dan juga terhadap perusahaan MNC yang bergerak di bidang fesyen ini cukup terlihat.

Dari laporan yang ditulis oleh Marc Bain (2017) dalam Quartzly, menjelaskan bahwa Ineke Zeldenrust dari Clean Clothes Campaign mengatakan H&M memang memiliki pengaruh, ia menjelaskan bahwa merek dari sebuah brand memiliki kekuatan yang jauh lebih besar dalam mempengaruhi pemerintah daripada yang biasanya dipikirkan. Misalnya saja, mereka dapat memberi tekanan pada pemerintah lokal. Mereka takut perusahaan multinasional akan kehilangan pembeli internasional jika upah terlalu tinggi.

Ekspor di sektor garmen memang menjadi tulang punggung dalam perekonomian di Kamboja, dan juga sebagai pembuka lapangan pekerjaan bagi warga negara Kamboja. Pasalnya, sebagian besar pendapatan Kamboja ini disebabkan oleh jumlah orang yang signifikan yang bekerja di sektor garmen, yaitu terdapat sekitar 800.000 masyarakat yang bermata pencaharian sebagai pekerja garmen di Kamboja (Lee 2018). Pendapatan Domestik Bruto di negara Kamboja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2012 hingga tahun 2015. Peningkatan ini mencapai lebih dari \$1000 di tiap tahunnya. Dibawah ini merupakan tabel yang menjelaskan PDB dari negara Kamboja.

No.	Tahun	PDB Kamboja
1.	2012	14.054
2.	2013	15.228
3.	2014	16.703

Tabel 1. PDB Kamboja tahun 2012-2015 (dalam USD)

4.	2015	18.050
----	------	--------

Sumber: Diolah dari Situs Bank Dunia (data.worldbank.org)

Data diatas menjelaskan peningkatan pendapatan Kamboja dari tahun 2012 hingga 2015. Di tahun 2012, pendapatan domestik bruto mencapai \$14.054, di tahun-tahun berikutnya PDB negara Kamboja mengalami peningkatan yang signifikan. Hingga di tahun 2015 mencapai \$18.050. Menurut laporan, Kamboja, Laos, Myanmar dan Vietnam mengalami peningkatan 38%, yang mana disebabkan karena perusahaan multinasional memasuki pasar untuk mempertaruhkan klaim mereka dalam *Asean Economic Community* (AEC) yang baru terbentuk (www.realestate.com.kh). Pengiriman garmen dan sepatu yang diproduksi di Kamboja naik 11 persen dari tahun ke tahun (Devonshire-Ellis 2016).

Dengan adanya peningkatan ekonomi yang disebutkan berdasarkan data-data yang ada diatas, dimana sebagian besar pendapatan ekonomi di Kamboja berasal dari ekspor dan juga industri. Termasuk didalamnya adalah industri garmen. Kemudian hal ini lah yang sekiranya dapat menyebabkan penurunan ketegasan dari pemerintah dalam memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang tidak patuh terhadap aturan-aturan dari pemerintah. Karena adanya dampak-dampak yang dapat meningkatkan perekonomian Kamboja sehingga pemerintah Kamboja sendiri lebih mementingkan pada kekuatan ekonominya bukan pada kesejahteraan masyarakat Kamboja.

Data yang didapatkan dari Bank dunia dan GMAC, memperlihatkan jumlah ekspor dalam sektor garmen yang semakin meningkat. Di tahun 2012 jumlah total ekspor garmen mencapai \$4756 juta dengan total ekspor keseluruhan adalah \$8825 juta US dollar, kemudian di tahun 2013 meningkat sebesar \$5320 juta dengan total ekspor keseluruhan adalah \$10016 juta, dan di tahun 2014 sebesar \$5784 juta dengan total ekspor keseluruhan adalah \$11425 juta. Kemudian pada 2015, nilai ekspor produk garmen di Kamboja mencapai \$6 miliar, terhitung sekitar 70% dari total nilai ekspor (www.prnewswire.com). Perusahaan H&M sendiri merupakan pembeli terbesar dalam sektor garmen di Kamboja (Human Rights Watch 2015, p. 4). Kemudian, perusahaan di Kamboja adalah H&M, merupakan salah satu perusahaan multinasional yang menyumbang total produksi di industri garmen sebanyak setengah dari jumlah ekspor garmen (Bank Dunia 2014, p. 83).

Sehingga dalam hal ini, ketergantungan antara negara Kamboja dan juga perusahaan-perusahaan swasta asing seperti H&M menjadikan aturan-aturan yang ditegakkan terkait pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja menjadi kurang berdampak dan tidak dimaksimalkan dengan baik. Disebabkan karena pertumbuhan ekspor Kamboja yang cukup besar di sektor garmen, dan H&M pun merupakan pembeli terbesar di Kamboja, menjadikan pelanggaran dalam hal kerja paksa masih kerap terjadi.

Kesimpulan

Perusahaan H&M yang memiliki pemasok-pemasok dan pabrik-pabrik di Kamboja yang dianggap telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia terhadap

para pekerjanya dengan cara melakukan praktek pekerja paksa seperti melakukan eksploitasi terhadap jam kerja, membayar upah pekerja dibawah standar upah yang telah ditentukan, dan juga diskriminasi terhadap para pekerjanya telah menjadi hal yang biasa yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun telah terdapat aturan-aturan dan regulasi yang dibentuk oleh ILO dan juga pemerintah Kamboja sendiri, namun pelanggaran ini kerap dilakukan. Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan H&M masih melakukan pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja.

Dari penelitian ini, terdapat beberapa faktor berdasarkan teori ekonomi neoliberal, penyebab H&M tetap melakukan pelanggaran walaupun sudah terdapat aturan-aturan baik dari aturan internasional maupun aturan dari negara tuan rumah tersebut. Yang pertama, tujuan utama perusahaan multinasional adalah meningkatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Terdapat keinginan dalam MNC untuk meningkatkan hak asasi manusia dan di sisi lain terdapat pula kepentingan ekonomi yang begitu besar. Yang kedua, H&M adalah perusahaan multinasional yang mana tidak memiliki kewajiban untuk patuh terhadap aturan-aturan yang telah diatur oleh hukum internasional. Jadi, meskipun ILO memiliki seperangkat aturan-aturan yang telah dibentuk terkait perlakuan terhadap pekerja, namun MNC tidak memiliki tanggung jawab terhadap untuk mematuhi aturan tersebut. Yang ketiga, terdapat aturan yang lemah dari pemerintah Kamboja sendiri dalam menegakkan hukum terkait hak asasi manusia khususnya terhadap para pekerja di pabrik-pabrik garmen. Dalam hal ini, keseluruhan perusahaan yang memiliki pabrik garmen di Kamboja tidak diatur secara tegas terkait pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini disebabkan karena terdapat hubungan ketergantungan antara negara Kamboja dengan perusahaan tersebut yang mampu memberikan masukan terhadap perekonomian Kamboja sendiri.

Negara yang secara ekonomi lemah bergantung pada investasi perusahaan multinasional dan mungkin tidak mau memberlakukan dan menegakkan hak asasi manusia untuk meningkatkan daya tarik mereka kepada investor asing (Wouters & Chane 2013).

Referensi

- Asia Floor Wage Alliance 2016, *Precarious Work in the H&M Global Value Chain*.
- CCHR 2014, *“Workers’ Rights are Human Rights” Policy Brief: The Garment Industry in Cambodia*, Phnom Penh.
- Clean Clothes Campaign n.d, *Cambodia*, Clean Clothes Campaign, diakses pada 6 September 2018 <<https://cleanclothes.org/livingwage/cambodia>>.
- Ellis-Devonshire, C 2016, *Cambodia, Laos & Myanmar – 2016 Foreign Investment Outlook*, Asia Briefing, diakses pada 29 Agustus 2018, <<http://www.asiabriefing.com/news/2016/04/cambodia-laos-myanmar-2016-foreign-investment-outlook/>>.
- H&M 2014, *Henez and Mauritz Full Year Report 2014*.
- Harvey, D 2005, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, New York.
- Human Rights Watch 2015, *“Work Faster or Get Out” Labor Rights Abuses in Cambodia’s Garment Industry*, Amerika Serikat.

- ILO 2016, 'Trends in Cambodian garment and footwear prices and their implications for wages and working conditions', *Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin*, diakses pada 9 September 2018, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_517535.pdf>.
- International Labour Organization 2005, *Guide to the Cambodian Labour Law for the Garment Industry*.
- Jackson, R & Serensen, G 2013, *Pengantar Studi Hubungan Internasional: Teori dan Pendekatan*, edisi kelima, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kinley, D & Joseph, S 2002, 'Multinational corporations and human rights: QUESTIONS ABOUT THEIR RELATIONSHIP', *Castan Centre for Human Rights Law*, Vol. 27, No. 1, p. 1-5.
- McMullen, A & Majumder, S 2016, 'Do We Buy It?: A supply chain investigation into living wage commitments from M&S and H&M', *Labour Behind the Label, Cividep, Stand up Movement, Center for Alliance of Labour and Human Rights (CENTRAL)*.
- Open Development Cambodia 2015, *Labor*, Open Development Cambodia, diakses pada 16 Agustus 2018, <<https://opendevelopmentcambodia.net/topics/labor/>>.
- Ruggie, JG 2007, 'Business and Human Rights: The Evolving International Agenda', *Corporate Social Responsibility Initiative*, Working Paper No. 38, Cambridge, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Sony, O 2017, 'Mass Fainting in H&M Garment Factory, No Problems Found', *The Cambodia Daily*, 31 Agustus, diakses pada 13 November 2017, <<https://www.cambodiadaily.com/news/mass-fainting-in-hm-garment-factory-no-problems-found-134172/>>.
- Welsh, D 2015, 'Fair Trade for the Global Garment Industry', *The New York Times*, 20 Mei, diakses pada 29 Juni 2018, <<https://www.nytimes.com/2015/05/21/opinion/fair-trade-for-the-global-garment-industry.html>>.
- World Bank 2014, *Improving Trade Competitiveness in Cambodia: An Analysis Using a Trade and Transport Facilitation Assessment (TFFA)*, World Bank, Pnom Penh.
- Wouters, J & Chané, A 2013, 'Multinational Corporations in International Law', *Institute for International Law*, No. 129, Leuven.