

IMPLEMENTASI PRAKTIK PERDAGANGAN ADIL TERHADAP PEKERJA TEKSTIL PEREMPUAN DI SRI LANKA

The Implementation of Fair-Trade Practices for Female Textile Workers in Sri Lanka

Kezia Regina Setyono

Magister Hubungan Internasional
Universitas Katolik Parahyangan Bandung, Indonesia
8092401005@student.unpar.ac.id

Elisabeth Dewi

Magister Hubungan Internasional
Universitas Katolik Parahyangan Bandung, Indonesia
elisabeth.dewi@unpar.ac.id

INFO ARTIKEL

Article History

Received
8 September 2025

Revised
13 January 2026

Accepted
20 January 2026

Keywords:

Patagonia; Pekerja
Tekstil; Perdagangan
Adil; Perempuan; Sri
Lanka.

Kata Kunci:

Patagonia; Textile
Workers; Fair Trade;
Women; Sri Lanka.

Abstract

This study investigates the implementation of fair-trade practices by Patagonia, with a focus on the treatment of female textile workers in Sri Lanka. It employs a qualitative research method using a case study approach and relies on secondary data. The analytical framework is based on the fair-trade principles established by the World Fair Trade Organization (WFTO), which emphasize economic justice, the protection of workers' rights, and the empowerment of women. The results indicate that women make up the majority of the textile sector in Sri Lanka. However, they are often marginalized as low-wage, non-technical workers, relegated to lower production roles with limited opportunities for economic advancement. There is a notable discrepancy between the fair-trade narrative promoted by Patagonia and the actual conditions faced by female workers in production. These findings suggest that the practices implemented by Patagonia and its supplier factories do not fully align with the core objectives of the WFTO's fair-trade principles.

Abstrak

Studi ini menyelidiki implementasi praktik perdagangan adil oleh Patagonia, dengan fokus pada perlakuan terhadap pekerja tekstil perempuan di Sri Lanka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan mengandalkan data sekunder. Kerangka analitis didasarkan pada prinsip-prinsip perdagangan adil yang ditetapkan oleh Organisasi Perdagangan Adil Dunia (WFTO), yang menekankan keadilan ekonomi, perlindungan hak-hak pekerja, dan pemberdayaan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas di sektor tekstil di Sri Lanka. Namun, mereka seringkali terpinggirkan sebagai pekerja bergaji rendah dan non-teknis, ditempatkan pada peran produksi yang lebih rendah dengan peluang terbatas untuk kemajuan ekonomi. Terdapat perbedaan yang mencolok antara narasi perdagangan adil yang dipromosikan oleh Patagonia dan kondisi aktual yang dihadapi oleh pekerja perempuan di sektor produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik yang diterapkan oleh Patagonia dan pabrik-pabrik pemasoknya tidak sepenuhnya selaras dengan tujuan inti dari prinsip-prinsip perdagangan adil WFTO.



PENDAHULUAN

Selama tiga dekade terakhir, integrasi dalam rantai pasok global telah membuka akses yang lebih luas bagi perempuan terhadap pekerjaan formal untuk dapat meningkatkan keterampilan serta memperbaiki tingkat perekonomian. Industri tekstil menjadi salah satu sektor utama yang menyerap tenaga kerja perempuan dalam jumlah besar. Secara global, hampir 60 persen pekerjaannya adalah perempuan. Sementara di Asia, 75 persen perempuan adalah tenaga kerja tekstil di kawasan (International Labour Organization, 2023). Namun, di balik tingginya angka partisipasi, industri tekstil global memberikan tantangan struktural bagi para pekerja perempuan. Banyak perusahaan memanfaatkan strategi *low-cost country sourcing* dengan memindahkan produksi ke negara berkembang yang menawarkan tenaga kerja murah untuk menekan biaya dan meningkatkan keuntungan (Biscontini, 2025). Lebih lanjut, praktik ini diperparah dengan longgarnya regulasi ketenagakerjaan dan lemahnya standar perlindungan pekerja. Akibatnya, banyak perempuan yang menjadi korban dalam praktik kerja yang tidak adil dan eksploitasi.

Sri Lanka menjadi salah satu negara yang mengalami dinamika ini secara nyata.

Industri tekstilnya merupakan sektor utama yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama di kawasan Export Processing Zones (EPZ). Sekitar 85 persen pekerja tekstil di EPZ Sri Lanka adalah perempuan berusia 18 hingga 35 tahun, yang sebagian besar berasal dari pedesaan dan bekerja demi menopang kebutuhan ekonomi keluarga (The International Textile, Garment and Leather Workers' Federation, 2011). Mirisnya, International Labour Organization (ILO) mencatat bahwa sebelum pandemi, sekitar 40.000 anak di Sri Lanka (sebagian besar berusia remaja awal) menjadi pekerja anak (Save The Children, 2022). Salah satu faktor yang menyebabkan banyak anak terpaksa bekerja untuk bertahan hidup adalah meningkatnya angka kemiskinan di Sri Lanka. Meningkatnya kemiskinan di Sri Lanka menjadi salah satu faktor yang mendorong banyaknya anak terpaksa menjadi pekerja anak. Minimnya pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan menjadikan mereka sebagai kelompok rentan yang berpotensi paling terdampak oleh jam kerja berlebih, upah rendah, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Selain itu, proses produksi tekstil di negara-negara berkembang kerap mengabaikan standar lingkungan, seperti penggunaan bahan kimia berbahaya, limbah

industri yang tidak dikelola dengan baik, dan konsumsi air serta energi yang tinggi, sehingga memperburuk krisis ekologi yang ada. Ketika terjadi krisis lingkungan, perempuan adalah subjek yang akan sangat terdampak. Data menunjukkan bahwa perempuan lebih bergantung pada sumber daya alam daripada laki-laki (Valero, Kaul, & Chang, 2022).

Di tengah maraknya praktik tenaga kerja murah, Patagonia, perusahaan pakaian luar ruang asal Amerika Serikat (AS) yang telah berdiri lebih dari 40 tahun, menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan pekerjanya melalui berbagai inisiatif. Sejak 1999, Patagonia menjadi anggota pendiri Fair Labor Association (FLA) dan menerapkan standar ketenagakerjaan yang bertanggung jawab. Pada 2014, Patagonia memperkuat komitmennya dengan menjalin kemitraan bersama Fair Trade USA untuk memproduksi pakaian berbasis perdagangan adil. Lebih dari 85.000 pekerja di seluruh dunia telah merasakan dampak dari implementasi praktik perdagangan adil oleh Patagonia. Para pekerja mampu mengalokasikan dana yang didapat untuk berinvestasi dalam aspek seperti kebutuhan pokok dan program kesehatan. Lebih lanjut, praktik perdagangan

adil memberikan penekanan pada pentingnya produksi ramah lingkungan serta keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan (Patagonia, n.d.).

Namun, dalam praktiknya, kesejahteraan pekerja perempuan tidak sepenuhnya tercermin dalam komitmen keberlanjutan yang diklaim oleh Patagonia. Meskipun perusahaan ini mempromosikan citra sebagai pelopor bisnis yang etis dan ramah lingkungan, kenyataannya produksi masih dilakukan di negara-negara dengan standar upah rendah, termasuk Sri Lanka. Di negara ini, para pekerja perempuan yang memproduksi pakaian Patagonia kerap menghadapi kondisi kerja yang berat, termasuk jam kerja yang melebihi batas maksimal delapan puluh jam per minggu sebagaimana tercantum dalam kode etik perusahaan (*code of conduct*), serta pelecehan verbal dan fisik oleh manajemen pabrik (Heugten, 2023). Sementara itu, Clean Clothes Campaign menuturkan bahwa upah minimum bulanan di Sri Lanka hanya LKR13.500, sementara upah minimum yang seharusnya diterima adalah LKR17.500 (Save The Children, 2022). Menanggapi hal ini, Patagonia justru menyatakan bahwa pengaturan upah dan kondisi kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab

pemasok lokal, yaitu pabrik Regal Image, yang memberikan pekerjaan kepada pekerja perempuan tersebut, karena Patagonia tidak berperan sebagai pihak pemberi kerja secara langsung (Heugten, 2023).

Rice dalam jurnal berjudul *Free Trade, Fair Trade and Gender Inequality in Less Developed Countries* (2010) menuturkan bahwa praktik perdagangan adil digunakan sebagai instrumen untuk memperbaiki ketimpangan gender melalui inklusi perempuan dalam koperasi, representasi kepemimpinan, dan pelatihan keterampilan dalam pasar global yang eksploitatif. Rice berargumen bahwa meskipun praktik perdagangan adil menawarkan peluang ekonomi seperti koperasi dan produksi kerajinan, perempuan tetap terjebak dalam pekerjaan berupah rendah dan beban kerja ganda karena tanggung jawab domestik yang tidak terbagi. Dalam praktiknya, perdagangan adil tetap berkaitan pada logika pasar bebas dan pada akhirnya gagal mengubah struktur ekonomi yang bias gender (Rice, 2010). Lebih lanjut, standar organisasi World Fair Trade Organization (WFTO) belum cukup kuat untuk mengatasi hambatan struktural. Perempuan di negara-negara berkembang (*Least Developed Countries*) yang bekerja di sektor ekspor dengan upah rendah tetap tereksplotasi, karena pekerjaan

mereka masih dianggap sekunder dan tidak stabil. Perempuan masih kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan sering kali hanya dilibatkan dalam sektor yang dianggap “perempuan,” seperti kerajinan tangan, yang bernilai ekonomi rendah. Selain itu, alasan berbasis “budaya” menganggap ketimpangan sebagai bagian dari “nilai tradisional,” bukan masalah hak asasi manusia, yang membuat upaya pemberdayaan menjadi kurang efektif (Hutchens, 2010).

Namun, sebaliknya Raynolds dan Keahey menunjukkan bahwa dalam konteks Afrika, praktik perdagangan adil memiliki proyeksi positif terhadap kesetaraan gender. Praktik perdagangan adil di Afrika tidak hanya memperbaiki harga dan stabilitas pendapatan, tetapi mendorong perubahan sosial melalui pelatihan, kebijakan anti-diskriminasi, dan keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan. Afrika mengimplementasikan standar organisasi yang berdasarkan konvensi International Labour Organization (ILO), yang kemudian memberikan manfaat langsung kepada perempuan, seperti berkurangnya beban kerja domestik dan terbukanya akses terhadap proyek sosial (Raynolds & Keahey, 2008). Mengacu pada kontradiksi implementasi praktik perdagangan adil dalam literatur, perbedaan ini menunjukkan bahwa

keberhasilan praktik perdagangan adil sangat tergantung pada implementasi lokal, komitmen institusional, dan keterlibatan kelompok yang termarginalkan, yaitu perempuan. Jika perusahaan memprioritaskan kesetaraan gender, perdagangan adil mampu menjadi instrumen efektif untuk mendorong perubahan, namun jika tidak, seperti yang terlihat di banyak wilayah Asia, perdagangan adil justru berisiko melanggengkan sekaligus memperkuat ketimpangan yang sudah ada. Dengan demikian, artikel ini berfokus kepada bagaimana Patagonia mengimplementasikan prinsip-prinsip perdagangan adil terhadap pekerja tekstil perempuan dalam konteks produksi di Sri Lanka.

KERANGKA ANALISIS

Dalam melakukan analisis, penelitian ini menggunakan konsep perdagangan adil, utamanya prinsip perdagangan adil World Fair Trade Organization (WFTO) untuk menganalisis situasi perempuan pekerja tekstil di Sri Lanka. WFTO merumuskan sepuluh prinsip perdagangan adil yang bertujuan untuk menciptakan sistem perdagangan global yang lebih adil dan merata, khususnya bagi produsen di negara-negara berkembang. Dalam penelitian ini,

penulis menggunakan empat dari sepuluh prinsip yang ada, yaitu prinsip kelima (*no child labour, no forced labour*), prinsip keenam (*no discrimination, gender equity, freedom of association*), prinsip ketujuh (*good working conditions*), dan prinsip kesepuluh (*climate action and protection of the environment*).

Dalam prinsip kelima (*no child labour, no forced labour*), WFTO merujuk pada Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang hak-hak anak dan standar International Labour Organization (ILO) yang menekankan pelarangan terhadap segala bentuk kerja paksa dan eksploitasi anak. Secara singkat, perusahaan yang mengimplementasikan prinsip perdagangan adil tidak dapat melibatkan praktik perburuan yang melanggar hak asasi manusia (HAM) dan merugikan kelompok rentan dalam proses produksinya (World Fair Trade Organization, n.d.). Secara umum, ILO menetapkan usia minimum untuk bekerja adalah 15 tahun. Akan tetapi, terdapat pengecualian untuk pekerja ringan di negara-negara berkembang, yaitu 14 tahun dan untuk pekerjaan berbahaya di umur 18 tahun. Pembatasan umur ini bertujuan untuk memastikan tersedianya akses anak-anak terhadap pendidikan sekaligus melindungi

dari kondisi kerja yang berbahaya (International Labour Organization, 2024).

Kemudian, prinsip keenam (*no discrimination, gender equity, freedom of association*) menegaskan komitmen organisasi atau perusahaan yang tergabung dalam perdagangan adil untuk menjamin terciptanya kondisi kerja yang non-diskriminasi, kesetaraan gender, pemberdayaan ekonomi perempuan, serta kebebasan berserikat. WFTO menitikberatkan pada kesetaraan gender dengan menegaskan bahwa perempuan memiliki akses yang setara terhadap sumber daya, kesempatan produktif (dalam hal ini kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan upah), serta kemampuan untuk mempengaruhi kebijakan dan kondisi institusional yang membentuk pekerjaan mereka (suara perempuan diperhitungkan sebagai bagian penting dalam pekerjaannya). Lebih lanjut, prinsip keenam WFTO menyatakan bahwa perempuan yang bekerja dalam suatu perusahaan, baik secara formal maupun informal, wajib menerima upah yang setara untuk pekerjaan yang setara, serta memperoleh seluruh hak dan manfaat yang dilindungi hukum. Prinsip ini juga mewajibkan perusahaan memperhatikan kebutuhan kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan, khususnya yang sedang

hamil atau menyusui. Selain itu, perusahaan juga harus menghormati hak pekerja untuk membentuk atau bergabung dengan serikat buruh, untuk meningkatkan transparansi sekaligus memastikan perwakilan pekerja tidak mengalami diskriminasi (World Fair Trade Organization, n.d.).

WFTO dalam prinsip *ketujuh (good working conditions)* membahas terkait penjaminan hak pekerja untuk bekerja dengan kondisi kerja yang aman, sehat, dan layak, baik secara fisik maupun mental, bagi seluruh pekerja. Secara singkat, organisasi atau perusahaan harus mematuhi standar keselamatan kerja yang diatur dalam hukum nasional, peraturan lokal, serta konvensi-konvensi ILO. Hal tersebut mencakup penyediaan fasilitas dasar bagi pekerja, melindungi pekerja dari bahaya, pelecehan, dan perlakuan tidak adil, sekaligus jam kerja dan kondisi kerja yang harus sesuai dengan ketentuan hukum dan standar internasional yang berlaku. Lebih lanjut, prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan jangka panjang bagi pekerja di seluruh rantai produksinya (World Fair Trade Organization, n.d.).

Terakhir, WFTO turut memberikan perhatian terkait iklim dan perlindungan terhadap lingkungan. Pada dasarnya,

perusahaan harus menjalankan proses produksi dengan cara yang pada akhirnya akan menjaga kelestarian lingkungan, menekan emisi, dan tetap memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap nilai budaya serta keadilan sosial. Prinsip ini menuntut tidak hanya perusahaan, tetapi juga konsumen untuk mendukung rantai pasok dalam menerapkan metode yang berkelanjutan, termasuk penggunaan transportasi yang ramah lingkungan, sehingga keseluruhan proses perdagangan adil turut berperan dalam menjaga planet di tengah krisis iklim global (World Fair Trade Organization, n.d.).

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui berbagai sumber, dengan fokus pada analisis dokumen sekunder. Sumber-sumber tersebut mencakup publikasi seperti berita internasional seperti CNN terkait situasi perempuan pekerja tekstil Sri Lanka, laporan dari ILO, WFTO, UNEP, UN WOMEN, Save the Children, Human Trafficking Search, artikel ilmiah atau jurnal, serta dokumen yang membahas implementasi prinsip-prinsip perdagangan adil terhadap perempuan dan lingkungan. Pendekatan penelitian ini bersifat kualitatif dengan

metode induktif, dan menempatkan proses berpikir yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian dilanjutkan dengan identifikasi pola, kategori, dan tema yang muncul dari data tersebut. Setelah itu, analisis disusun berdasarkan pola naratif yang ditemukan, dihubungkan dengan kerangka teori yang relevan. Data sekunder akan digunakan untuk menganalisis pola sosial terhadap perempuan, khususnya dalam sektor produksi yang menerapkan prinsip perdagangan adil dan berorientasi pada keberlanjutan lingkungan (Creswell, 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode studi kasus yaitu implementasi praktik perdagangan adil oleh Patagonia dan kesejahteraan perempuan pekerja tekstil di Sri Lanka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perempuan dan Kebutuhan Finansial

Sektor industri pakaian dan tekstil memegang peranan strategis dalam perekonomian Sri Lanka. Selain menjadi kontributor terbesar terhadap nilai ekspor negara dan memberikan dorongan signifikan bagi pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), sektor ini juga berfungsi sebagai tulang punggung penciptaan lapangan kerja, khususnya bagi perempuan (International

Trade Administration, 2024). Meskipun demikian, posisi perempuan dalam industri ini tidak selalu berbanding lurus dengan besarnya peran yang mereka jalankan. Banyak pekerja perempuan tidak memperoleh penghargaan, perlindungan, maupun dukungan yang layak mereka terima. Dalam praktiknya perempuan sering menghadapi berbagai kerentanan akibat minimnya keberagaman, inklusivitas serta kurangnya peluang jangka panjang dalam lingkungan kerja (Perry, 2021). Kondisi ini menjadi semakin kompleks di kawasan EPZ, karena banyak pekerja perempuan menerima upah yang tidak memadai serta memiliki keterbatasan akses terhadap pemenuhan kebutuhan dasar. Sebagian pekerja bahkan terpaksa hidup dalam kondisi hunian yang tidak layak, bekerja dalam jam kerja yang panjang, dan tidak memiliki akses terhadap layanan penting seperti perawatan anak atau dukungan selama masa kehamilan, situasi tersebut diperparah dengan resiko tinggi terjadinya kekerasan, termasuk pelecehan seksual maupun kekerasan fisik (Samaraweera, 2025).

Banyak perempuan di Sri Lanka bekerja di sektor industri tekstil dan pakaian bukan karena pilihan, melainkan karena kebutuhan ekonomi yang mendesak. Meskipun mereka memberikan kontribusi

signifikan terhadap keberlanjutan industri dan perekonomian nasional, posisi perempuan dalam sektor ini seringkali tidak dihargai secara proporsional. Rendahnya penghargaan terhadap kontribusi mereka tidak dapat dilepaskan dari konstruksi sosial yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaan domestik dan pengasuhan. Persepsi sosial ini yang kemudian menciptakan apa yang disebut sebagai “beban ganda,” yaitu tuntutan untuk menjalankan pekerjaan yang menghasilkan upah, sekaligus tetap memenuhi kewajiban domestik. Kondisi ini secara tidak langsung membatasi jenis pekerjaan yang dapat mereka pilih, menghambat perkembangan karir, serta mempersempit peluang untuk meningkatkan pendapatan (Bhatia, 2024).

Selain itu, sebagian besar pekerja perempuan di sektor tekstil berada pada posisi yang rentan karena menerima upah yang rendah, jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketergantungan pada penghasilan tunggal yang minim ini kemudian membuat mereka semakin sulit keluar dari lingkaran kerentanan ekonomi. Dengan demikian, kombinasi antara struktur sosial yang bias gender, beban kerja berlapis, dan rendahnya tingkat upah membentuk kondisi kerja yang

jauh dari adil bagi perempuan Sri Lanka di industri tekstil dan pakaian.

Implementasi Praktik Perdagangan Adil oleh Patagonia di Sri Lanka

Pada akhir tahun 1970-an, Sri Lanka mengubah kebijakan ketenagakerjaannya dari industrialisasi berorientasi substitusi impor menjadi industrialisasi berorientasi ekspor melalui gerakan menuju liberalisme ekonomi. Kebijakan ini memberikan dampak kepada perempuan dengan menciptakan lebih banyak kesempatan kerja di sektor pariwisata dan industri padat karya di kawasan EPZ, pertanian, dan pekerjaan pabrik. Meningkatnya populasi individu ‘usia kerja’ juga mendorong peningkatan ketersediaan tenaga kerja. Mayoritas pekerja perempuan Sri Lanka di kawasan EPZ bekerja untuk perusahaan industri tekstil dan garmen. Akan tetapi, perempuan pekerja tekstil dan garmen yang tergolong kelompok rentan kerap mendapatkan perlakuan buruk baik seksual, fisik, maupun verbal dengan kondisi kerja yang tidak layak. Perempuan dieksploitasi sebagai tenaga kerja yang murah dan pasif. Banyak pekerja perempuan yang dipaksa untuk bekerja berjam-jam tanpa akses ke penitipan anak atau bantuan selama

kehamilan (Hancock, Carastathis, Georgiou, & Oliveira, 2015).

International Textile Garment & Leather Workers’ Federation melakukan wawancara terhadap pekerja perempuan Sri Lanka yang bekerja untuk pabrik pemasok pakaian olahraga dan luar ruangan seperti Patagonia, Lululemon, dan Asics. Hasil wawancara menunjukkan bahwa diskriminasi gender adalah hal yang umum terjadi di pabrik tersebut. Dalam proses perekrutan, pihak perusahaan lebih memilih kandidat pekerja yang belum atau bahkan tidak menikah. Lebih lanjut, terdapat perusahaan yang melakukan tes kehamilan di awal proses rekrutmen dan tidak menerima pelamar yang sedang hamil. Namun, masih terdapat perusahaan yang menerima pekerja yang sedang hamil, akan tetapi diharuskan untuk terus melakukan seluruh tugas pekerjaan, tanpa mempertimbangkan kesehatan ibu dan janin. Wawancara juga menemukan bahwa intimidasi atau pelecehan seksual adalah hal yang umum terjadi. Tidak hanya itu, perusahaan juga turut campur tangan atas hal privat pekerjaannya dengan melarang hubungan antara rekan kerja. Jika terdapat sepasang pekerja yang menikah, maka salah satu di antaranya harus meninggalkan pekerjaannya. Parahnya,

dalam beberapa kasus, pekerja dicegah untuk bertemu pasangannya dengan alasan kehamilan yang mengharuskan perusahaan membayar cuti hamil. Secara implisit, perusahaan menunjukkan keengganan untuk membayar cuti hamil tersebut. Terakhir, kemampuan pekerja untuk mempertimbangkan pernikahan atau bahkan memulai sebuah keluarga dipengaruhi oleh rendahnya upah yang didapatkan para pekerja perempuan di sektor ini (The International Textile, Garment and Leather Workers' Federation, 2011).

Patagonia dikenal sebagai perusahaan yang peduli terhadap hak pekerja dan keberlanjutan. Dalam memproduksi pakaian luar ruangannya, Patagonia bekerja dengan Regal Image yang berlokasi di kawasan EPZ Sri Lanka. Kawasan yang secara ketat dijaga oleh polisi Sri Lanka dan hanya bisa diakses dengan izin khusus. Akan tetapi, kenyataan di perusahaan tempat produksinya menunjukkan serangkaian permasalahan yang menyangkut kesejahteraan para pekerja, khususnya perempuan. Sebagai perusahaan yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dan proses produksi yang berkelanjutan, nyatanya Patagonia tidak turut andil terhadap kondisi kerja para pekerjanya di pabrik mitra (Heugten, 2023).

Patagonia bekerja sama dengan 64 pabrik di seluruh dunia yang sebagian besar berlokasi di kawasan Asia (Vietnam, Taiwan, Tiongkok, Sri Lanka, dan Thailand), Amerika Latin, dan AS. Akan tetapi, banyak negara dalam daftar mitra Patagonia yang terkait dengan risiko pelanggaran hak asasi manusia (HAM) tinggi dan upah yang rendah. *Fair Labour Association* (FLA) melakukan audit terhadap pabrik mitra Patagonia di Sri Lanka dan mendapati serangkaian pelanggaran yang dilakukan (Fair Labor Association, 2017). FLA mengidentifikasi praktik diskriminasi gender dalam proses perekrutan, kesehatan dan keselamatan, kompensasi, jam kerja, dan keterlibatan pekerja dalam proses pengambilan keputusan. Hasil audit FLA menunjukkan bahwa beberapa di antaranya memerlukan tindakan segera

Pertama, tidak adanya kebijakan tertulis terkait proses rekrutmen dan calon pelamar diberikan formulir yang dipenuhi oleh pertanyaan diskriminatif terkait usia, status perkawinan, jumlah anak, agama, dan bahkan kasta (Fair Labor Association, 2017). Beberapa pabrik hanya akan mempekerjakan perempuan yang belum menikah tanpa anak dan meminta setiap perempuan untuk menandatangani dokumen yang menyatakan bahwa mereka setuju untuk tidak memiliki

anak selama masa kerja. Perempuan hamil atau mereka yang menolak menandatangani hal ini tidak akan dipekerjakan (Fair Labor Association, 2017). Kedua, tentang usia pensiun yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Pekerja perempuan diharuskan pensiun pada usia 50 tahun, sedangkan usia pensiun pekerja laki-laki adalah 55 tahun. Ketiga, FLA menemukan tidak adanya transparansi dan komunikasi antara pabrik dan pekerja terkait kebijakan yang menyangkut hak-hak pekerja, seperti tunjangan tunai, skema kesejahteraan karyawan, prosedur penggajian bagi pekerja yang mengundurkan diri, serta insentif kehadiran dan produksi. Keempat, manajemen pabrik tidak menetapkan mekanisme sistematis mengenai jam kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum terkait lembur di Sri Lanka. Melalui temuan ini, FLA mengindikasikan terjadinya praktik kerja paksa oleh manajemen pabrik. Kelima, laporan FLA mencatat bahwa pabrik tidak memiliki standar keselamatan kerja dalam pengelolaan bahan kimia berbahaya. FLA mendapati bahwa pabrik tidak menyediakan alat pemadam kebakaran di area penyimpanan bahan kimia. Secara tidak langsung, hal ini menunjukkan terjadinya pengabaian terhadap prinsip dasar

keselamatan kerja. Terakhir, dalam proses produksi, pabrik tidak memberikan kesempatan bagi pekerja untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Fair Labor Association, 2017).

Berdasarkan temuan dalam laporan hasil audit FLA, baik pihak pabrik pemasok dan Patagonia terbukti gagal mengimplementasikan poin-poin dalam *code of conduct* yang menjadi dasar etika dan tanggung jawab sosial dalam operasional bisnisnya. Terlebih, Patagonia sebagai perusahaan yang mengklaim bahwa produknya dihasilkan melalui praktik produksi yang adil, justru menunjukkan kontradiksi melalui temuan audit FLA, khususnya di pabrik pemasok yang berlokasi di Sri Lanka. Terjadi pelanggaran terhadap prinsip kelima, keenam, dan ketujuh dalam sistem perdagangan adil, yang secara kolektif mencerminkan kegagalan dalam memastikan keadilan dan perlindungan hak-hak dasar pekerja.

Pekerja perempuan diperlakukan tidak adil bahkan sebelum mereka berstatus sebagai pekerja di pabrik pemasok untuk Patagonia. Diskriminasi yang terjadi terhadap perempuan pada dasarnya terjadi di semua negara tempat pakaian diproduksi. Banyak industri garmen yang

memperlakukan perempuan seperti ‘boneka,’ dengan memandang mereka sebagai dianggap sebagai individu pasif dan mudah dibentuk. Tanggung jawab perempuan dalam hal produktif, reproduktif, dan domestik (membersihkan, memasak, dan mengasuh anak) membatasi perempuan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini yang membuat perempuan tidak memiliki kesempatan untuk memperbaiki kondisi kerja mereka. Mengacu pada kenyataan tersebut, perempuan menjadi pekerja yang ‘ideal’ bagi manajemen pabrik (Fair Labor Association, 2017).

MAS Holdings, produsen pakaian yang juga pemasok untuk Patagonia, dalam praktiknya gagal dalam menjamin pemberian lingkungan kerja yang sehat secara mental, sosial, dan fisik bagi para pekerjanya. Dalam proses rekrutmen, pabrik menolak calon pekerja transgender dan beragama muslim. Selain itu, para pekerjanya memberikan keterangan bahwa banyak pekerja perempuan yang mengonsumsi narkoba yang sangat adiktif jenis Methamphetamine atau crystal meth, atau yang lebih populer dengan nama sabu-sabu. Tingginya tekanan yang diberikan oleh manajemen pabrik bagi para pekerja untuk menghasilkan produk dalam kuantitas besar menjadi pemicunya. Crystal meth dikonsumsi untuk membantu para pekerja perempuan bekerja lebih cepat,

sekaligus menahan rasa lapar. Tidak hanya itu, selama bekerja, kebanyakan dari pekerja tidak minum dengan alasan agar tidak banyak memakan waktu berjalan ke toilet. Ketika mereka tidak mencapai target produksi yang ditetapkan, pabrik tidak memberikan kompensasi kepada para pekerja. Parahnya, para pekerja perempuan mengakui bahwa pihak pabrik kerap memberikan diskriminasi verbal. Manajer berbicara kepada mereka “seolah mereka adalah binatang” (Heugten, 2023).

Kondisi tersebut menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip keenam dan ketujuh perdagangan adil yang menekankan kesetaraan gender dan bebas diskriminasi dalam bekerja, serta penjaminan pemberian lingkungan kerja yang sehat. Dalam proses rekrutmen, pabrik secara eksplisit menunjukkan diskriminasi institusional berbasis identitas gender dan keyakinan agama. Diskriminasi institusional merujuk pada bentuk diskriminasi yang terjadi secara sistemik dalam struktur dan operasi organisasi, yang menyebabkan perlakuan tidak adil terhadap kelompok tertentu, dalam hal ini kelompok transgender. Lebih jauh, konsumsi narkoba untuk memenuhi ekspektasi pabrik menunjukkan bahwa tubuh perempuan adalah objek yang secara tidak langsung dikontrol dan dieksploitasi untuk

kepentingan kapitalistik. Fakta ini turut mencerminkan tidak adanya perlindungan terhadap kesehatan fisik dan mental para pekerja, dan juga menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan oleh MAS Holdings bersifat misoginis, karena membiarkan pekerja perempuan menanggung beban produksi tanpa adanya aturan yang jelas dan layak. Diskriminasi verbal yang diterima oleh para pekerja perempuan juga menunjukkan bentuk dehumanisasi.

Selanjutnya, isu terkait jam kerja dan upah yang diterima oleh para pekerja perempuan mencerminkan adanya ketidakadilan dan praktik diskriminatif yang dilakukan oleh pabrik pemasok produk Patagonia. Ketimpangan ini juga menjadi bukti bahwa pabrik dan Patagonia gagal memenuhi hak-hak dasar pekerja, seperti yang tercantum dalam *code of conduct* dan prinsip kelima dan ketujuh perdagangan adil. Pemerintah Sri Lanka memiliki peraturan perundang-undangan yang menetapkan jam kerja dan interval istirahat bagi pekerja, yaitu Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1942, Undang-Undang Amandemen (Nomor 32 Tahun 1984), dan Undang-Undang Amandemen (Nomor 19 Tahun 2022). Dalam peraturan tersebut, pekerja garmen memiliki jam kerja standar 48 jam dalam

seminggu, dengan maksimum 9 jam per hari (BIPO TIMES, 2022). Sementara itu, upah nasional yang ditetapkan oleh pemerintah Sri Lanka pada tahun berada di angka LKR17.500 (59 dolar AS) per bulan (Rodrigo, 1983). Namun, dalam praktiknya, di pabrik pemasok lainnya untuk Patagonia di Sri Lanka, Regal Image, durasi kerja sebagian besar pekerjanya hampir 16 jam per hari dan bahkan 66 jam per minggunya akibat tingginya target produksi yang harus dipenuhi oleh pabrik. Sementara, upah yang didapat oleh pekerja hanya LKR13.500 (45 dolar AS) (Save The Children, 2022). Kondisi ini bertolak belakang dengan ketentuan dalam *code of conduct* Patagonia yang menetapkan bahwa jam kerja maksimum bagi para pekerja adalah 48 jam per minggu, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di negara tempat pekerja tersebut bekerja, yaitu Sri Lanka. Terlebih, jam kerja yang melebihi batas legal yang telah ditetapkan oleh pemerintah membuka ruang bagi praktik kerja paksa (*forced labor*).

Kenyataan ini menunjukkan bahwa implementasi praktik perdagangan adil oleh Patagonia maupun pemasok tekstil di Sri Lanka belum atau tidak mendorong terciptanya kesejahteraan, utamanya bagi

perempuan. Meskipun secara normatif perdagangan adil bertujuan untuk menciptakan sistem perdagangan global yang lebih adil dan mendorong terciptanya kesejahteraan melalui sejumlah prinsip, realitas di lapangan memperlihatkan sebaliknya bahwa perempuan pekerja tekstil di Sri Lanka tetap menghadapi upah rendah, jam kerja panjang, dan keterbatasan akses terhadap perlindungan sosial. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara klaim dan prinsip perdagangan adil dengan realitas yang terjadi di industri tekstil global, dengan perempuan yang masih menanggung beban ganda sebagai tenaga kerja upahan sekaligus penopang ekonomi rumah tangga.

Dengan demikian, implementasi praktik perdagangan adil dalam konteks ini cenderung melanggengkan ketidakadilan gender dan gagal menjawab persoalan struktural yang dihadapi perempuan pekerja. masih menanggung beban ganda sebagai tenaga kerja upahan sekaligus penopang ekonomi rumah tangga. Dengan demikian, implementasi praktik perdagangan adil dalam konteks ini cenderung melanggengkan ketidakadilan gender dan gagal menjawab persoalan struktural yang dihadapi perempuan pekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa dalam praktiknya, implementasi praktik perdagangan adil oleh Patagonia di Sri Lanka tidak sepenuhnya berhasil mewujudkan tujuan normatif dari prinsip-prinsip WTO, khususnya dalam menjamin kesejahteraan pekerja perempuan di sektor tekstil. Meskipun Patagonia mempromosikan citra sebagai perusahaan yang berkomitmen terhadap perdagangan adil, keberlanjutan, dan perlindungan hak-hak pekerja, kenyataan di lapangan memperlihatkan kesenjangan yang signifikan antara wacana normatif dan praktik aktual. Temuan audit FLA serta laporan dari berbagai organisasi menunjukkan adanya pelanggaran serius terhadap prinsip WTO, seperti diskriminasi gender, praktik kerja paksa melalui jam kerja berlebih, upah yang jauh di bawah standar layak, serta lingkungan kerja yang tidak sehat secara fisik maupun mental.

Lebih lanjut, temuan ini mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan dan akuntabilitas dalam rantai pasok Patagonia belum berjalan secara optimal, sehingga memungkinkan praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip perdagangan adil tetap berlangsung. Ketergantungan perusahaan pada pabrik pemasok lokal di kawasan industri berorientasi ekspor turut memperlemah

posisi tawar pekerja perempuan, terutama dalam memperjuangkan hak atas upah layak dan kondisi kerja yang aman. Praktik perdagangan adil yang diklaim oleh Patagonia cenderung berfokus pada pencitraan perusahaan, tanpa diikuti dengan adanya upaya yang mampu menjawab ketimpangan gender dan kerentanan sosial-ekonomi yang dihadapi pekerja perempuan di industri tekstil global.

Dalam konteks ini, pekerja perempuan menjadi kelompok yang paling terdampak. Mereka diposisikan sebagai tenaga kerja murah dan pasif, dengan ruang terbatas untuk melakukan negosiasi atau memperbaiki kondisi kerja mereka. Diskriminasi institusional, pelecehan verbal dan fisik, hingga praktik yang mengabaikan kesehatan perempuan hamil, memperlihatkan bagaimana tubuh perempuan dieksploitasi demi kepentingan yang bersifat kapitalistik. Situasi ini diperparah dengan lemahnya perlindungan di Sri Lanka, yang meskipun memiliki regulasi ketenagakerjaan, gagal menegakkan secara konsisten di kawasan EPZ.

Lebih jauh, penelitian ini menegaskan bahwa perdagangan adil, dalam praktiknya, belum sepenuhnya mampu mengatasi persoalan struktural terkait gender dalam

industri tekstil global. Akibatnya, perempuan pekerja tetap berada dalam posisi yang rentan, menghadapi beban ganda sebagai penopang ekonomi rumah tangga sekaligus tenaga kerja upahan dengan upah rendah. Dengan demikian, implementasi praktik perdagangan adil dalam kasus Patagonia di Sri Lanka lebih mencerminkan ketidakadilan. Perdagangan adil cenderung difokuskan pada pencitraan perusahaan, sementara aspek pemberdayaan perempuan dalam rantai produksi kurang mendapat perhatian.

Perdagangan adil dapat dikatakan sebagai instrumen efektif bagi kesetaraan gender apabila benar-benar disertai dengan komitmen institusional yang kuat, keterlibatan aktif pekerja perempuan dalam proses pengambilan keputusan dalam proses produksi, serta mekanisme pengawasan yang ketat dan transparan terhadap kepatuhan pemasok lokal terhadap standar internasional. Tanpa adanya perubahan struktural yang mendasar, praktik perdagangan adil justru berisiko melanggengkan pola eksploitasi dan ketidakadilan gender yang telah lama tertanam dalam industri tekstil global.

REFERENSI

- Bhatia, N. (2024, November 1). *The gender wage gap in Sri Lanka: Bridging the divide*.
<https://borgenproject.org/wage-gap-in-sri-lanka/>
- BIPO Service. (2022, July). BIPO Times: *Sri Lanka labour law & employment regulations*.
<https://www.biposervice.com/wp-content/uploads/2022/07/BIPO-Times-July-2022-en.pdf>
- Biscontin, T. (2025). *Low-cost country sourcing (cheap labor)*.
<https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/low-cost-country-sourcing-cheap-labor>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London, England: Sage Publications.
- Fair Labor Association. (2017). *Verification assessment: Patagonia - Sri Lanka*.
<https://fairlabordatabase.org/FileHandler.ashx?id=5B25A605-BD45-4C7E-8D12-F90F705E106E>
- Hancock, P., Carastathis, G., Georgiou, J., & Oliveira, M. (2015). Female workers in textile and garment sectors in Sri Lankan export processing zones (EPZs): Gender dimensions and working conditions. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 38(1), 63–77. doi:10.4038/sljs.v38i1.7386
- Heugten, Y. V. (2023). *Sustainable clothing brand Patagonia manufactures in the same factories as fast-fashion; textile workers are being exploited*.
<https://humantraffickingsearch.org/resource/sustainable-clothing-brand-patagonia-manufactures-in-the-same-factories-as-fast-fashion-textile-workers-are-being-exploited/>
- Hutchens, A. (2010). Empowering women through fair trade? Lessons from Asia. *Third World Quarterly*, 31(3), 449–467.
<https://www.jstor.org/stable/27867935>
- International Labour Organization. (2023, March). *How to achieve gender equality in global garment supply chains*.
<https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#main-challenges>
- International Labour Organization (2024, July), Child rights risk assessment of the textile and apparel sector supply chain in Sri Lanka⁴). *National workshop for development of a country accelerated action plan against child labour*.
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/UnderstandingILOConventionsCL.pdf>
- International Trade Administration. (2024, August 5). *Sri Lanka country commercial guide*.
<https://www.trade.gov/country-commercial-guides/sri-lanka-textiles>
- Patagonia (n.d.). *Fair trade USA*.
<https://www.patagonia.com/our-footprint/fair-trade.html>

- Perry, D. P. (2021). *The forgotten garment workers: Life stories of marginalised women in Sri Lanka's export apparel industry*.
<https://fashioninstitute.mmu.ac.uk/research/the-forgotten-garment-workers-life-stories-of-marginalised-women-in-sri-lankas-export-apparel-industry/>
- Raynolds, L. T., & Keahey, J. A. (2008). Fair trade, gender and the environment in Africa. In K. P. Gallagher (Ed.), *Handbook on trade and the environment* (pp. 213–224). Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Rice, J. S. (2010). Free trade, fair trade and gender inequality in less developed countries. *Sustainable Development*, 18(1), 42–50. doi:10.1002/sd.407.
- Rodrigo, C. (1983). *National wage policy for Sri Lanka: An investigation into post-independence wage performance and policy perspectives*. Dehiwala: Tisara Press.
- Samaraweera, S. (2025). *Examining the double burden: Work-life challenges of women in Sri Lanka's Koggala Export Processing Zone* Sweden.
<https://stud.epsilon.slu.se/21781/1/samaraweera-s-m-t-d-20251014.pdf>.
- Save the Children. (2022). *Child rights risk assessment of the textile and apparel sector supply chain in Sri Lanka*.
<https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/Child-Rights-Risk-Assessment-Of-The-Textile-And-Apparel-Sector-Supply-Chain-In-Sri-Lanka-2022.pdf>.
- The International Textile, Garment and Leather Workers' Federation. (2011). *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines*.
<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>.
- Valero, S. D., Kaul, S., & Chang, T. Y. (2022). *Women and the environment: An Asia-Pacific snapshot*.
<https://data.unwomen.org/publications/women-environment-asia-pacific>
- World Fair Trade Organization. (n.d.). *Our 10 fair trade principles*.
<https://wfto.com/our-fair-trade-system/our-10-principles-of-fair-trade/>