

PENULIS
ISMAIL HASANI
NABHAN AIQANI

EDITOR
HALILI HASAN

INOVASI NORMATIF

PEMAJUAN BISNIS DAN HAM DI INDONESIA



PUSTAKA
MASYARAKAT
SETARA



INOVASI NORMATIF PEMAJUAN BISNIS DAN HAM DI INDONESIA

Jakarta, September 2023

viii + 185 halaman

230 mm x 155 mm

ISBN : 978-623-573-108-7

PENULIS Ismail Hasani

Nabhan Aiqani

EDITOR Halili Hasan

TATA LETAK Titikoma-Jakarta (0895 2458 0505)

DITERBITKAN OLEH Pustaka Masyarakat Setara

Jl. Hang Lekiu II No. 41 Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12120 - Indonesia

Telp. : (+6221) 7208850

Fax. : (+6221) 22775683

Hotline : +6285100255123

Email : setara@setara-institute.org,
setara_institute@hotmail.com

Website : www.setara-institute.org

DISUSUN DAN DITERBITKAN ATAS KERJASAMA

SETARA INSTITUTE DAN

SUSTAINABLE-INCLUSIVE GOVERNANCE INITIATIVE (SIGI)

Kata Pengantar

SETARA Institute, sejak awal didirikan pada Oktober 2005 telah mengemban mandat sosial untuk memastikan kerja promosi dan advokasi hak asasi manusia di Indonesia. Pada 10 tahun pertama, kerja SETARA Institute lebih banyak didominasi pada promosi dan advokasi hak-hak sipil, khususnya kebebasan beragama/berkeyakinan, kebebasan sipil, perlindungan minoritas dan kelompok rentan lainnya. Pada 2017, SETARA Institute mulai mengintegrasikan agenda pemajuan bisnis dan HAM, baik dalam laporan rutin Indeks Hak Asasi Manusia (Indeks HAM) maupun dalam kerja praksis melalui inisiatif-inisiatif pembelaan hak-hak komunal, utamanya kelompok petani. Bahkan dalam beberapa kesempatan, engagement dengan private sector untuk pemajuan bisnis dan HAM juga telah dijalani organisasi ini.

Untuk mengakselerasi agenda organisasi pada promosi bisnis dan HAM, SETARA Institute membentuk Sustainable-Inclusive Governance Initiative (SIGI), unit khusus yang berfokus pada promosi tata kelola yang inklusif dan berkelanjutan dengan meletakkan United Nations Guiding Principle's (UNGPs) on Business and Human Rights dan sustainability policy sebagai kerangka kerja utama. SIGI, selanjutnya memberikan layanan pemajuan bisnis dan HAM dan *sustainability* pada sektor *public* dan *private*.

Laporan yang diprakarsai oleh SIGI dan SETARA Institute ini adalah salah satu laporan komprehensif dan aktual di Indonesia tentang peta dan status pemajuan bisnis dan HAM, baik pada sektor Negara maupun pada sektor korporasi. Laporan yang berjudul Inovasi Normatif Pemajuan Bisnis dan HAM di Indonesia, menunjuk pada status kinerja pemerintah Indonesia yang masih terbatas pada inovasi-

inovasi normatif, kecuali setelah Strategi dan Aksi Nasional Bisnis dan HAM disahkan oleh pemerintah Indonesia. Status *basic to improving* yang merujuk pada capaian minimal pemerintah akan berubah menjadi *improving* setelah Stranas BHAM disahkan. Hal ini terjadi karena jika diasumsikan Stranas BHAM efektif dijalankan, maka dalam 3 tahun sesuai periode BHAM tahap awal ini, pemerintah Indonesia memiliki modal kuat untuk secara gradual mendorong sektor bisnis untuk *compliance* dengan standar-standar BHAM secara *mandatory*.

Sebagai laporan yang memeriksa status dan peta terkini, SETARA Institute - SIGI berharap, laporan ini bisa menjadi referensi perancangan agenda, program dan intervensi presisi pada sektor-sektor yang membutuhkan penguatan. Laporan ini akan menjadi partner dari rencana kinerja pemerintah yang dituangkan dalam Stranas BHAM. Bisa jadi di waktu yang akan datang, selain menyajikan laporan-laporan tematik bisnis dan HAM, SETARA Institute akan menyajikan laporan pengukuran serupa secara berkala yang menggambarkan status kinerja Negara dan sektor non-negara, termasuk peran aktif organisasi-organisasi masyarakat sipil.

SETARA Institute mengucapkan terima kasih atas karya-karya terdahulu di dalam negeri terkait tema bisnis dan HAM yang telah menjadi salah satu landasan penyusunan laporan ini. Secara khusus kepada tim peneliti yang dipimpin oleh saudara Nabhan Aiqani, peneliti Bisnis dan HAM SETARA Institute, dihaturkan terima kasih.

Selamat membaca.

Direktur Eksekutif
SETARA Institute,

Halili Hasan

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	V
BAGIAN 1	
PENDAHULUAN	1
1.1. Tentang Bisnis dan HAM	1
1.2. Tujuan Penelitian.....	4
1.3. Pertanyaan Penelitian	5
BAGIAN 2	
METODOLOGI.....	7
BAGIAN 3	
DISKURSUS DAN PRAKSIS BISNIS DAN HAM	11
3.1. Dinamika di Fora Internasional	11
3.2. Dinamika di Indonesia	14
3.3. Potret Isu Krisial Bisnis dan HAM.....	18
3.3.1. Pertambangan.....	25
3.3.2. Perkebunan Kelapa Sawit	30
3.3.3. Konstruksi (Pembangunan Infrastruktur).....	31
BAGIAN 4	
STATUS PEMAJUAN BISNIS DAN HAM PADA SEKTOR NEGARA.....	35
4.1. Komitmen Negara	35
4.1.1. Indikator Formal statement	35
4.1.2. Indikator Peningkatan Kapasitas Aktor Negara dan Masyarakat Lokal tentang Prinsip UNGPs	38
4.1.3. Indikator Ratifikasi dan Adopsi Instrumen HAM Internasional yang Relevan	39

4.1.4. Indikator Adopsi dan Adaptasi Negara atas Rekomendasi <i>Human Rights Council</i>	48
4.1.5. Indikator Promosi Instrumen Hukum.....	51
4.1.6. Indikator Ketiadaan Regulasi Regresif yang Menghambat Pemajuan BHAM	63
4.2. Kebijakan Progresif untuk Pemajuan BHAM.....	66
4.2.1. Indikator Kewajiban <i>Human Rights Due Diligence</i> bagi BUMN dan Perusahaan Swasta	66
4.2.2. Indikator Promosi BHAM dalam Proses <i>Procurement</i> yang Melibatkan Negara dalam Transaksi Komersial	70
4.2.3. Indikator Diseminasi informasi dan pengetahuan BHAM pada lembaga-lembaga negara.....	73
4.2.4. Indikator Kontrak dan Perjanjian Ekonomi Negara Mesti Mematuhi Kewajiban HAM.....	79
4.2.5. Indikator Akses terhadap Pemulihian HAM (<i>access to remedy</i>)	80
4.3. Kesimpulan pada Sektor Negara.....	99

BAGIAN 5

STATUS PEMAJUAN BISNIS DAN HAM PADA SEKTOR PERUSAHAAN.....	103
5.1. Kerangka Normatif Pengukuran Pemajuan Bisnis dan HAM pada Sektor Perusahaan	103
5.1.1. <i>Human Rights Policy Commitment</i>	103
5.1.2. <i>Human Rights Due Diligence</i>	104
5.1.3. Remediasi (<i>Operational Level Grievance Mechanisms</i>)	107
5.2. Potret Pemajuan Bisnis dan HAM pada 10 Perusahaan.....	113
5.2.1. PT. Pertamina	114
5.2.2 PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III).....	116
5.2.3. PT. Bank Mandiri	119
5.2.4. MIND ID	123
5.2.5. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.	126
5.2.6. PT. Waskita Karya	129
5.2.7. PT. Astra Internasional Tbk.	132
5.2.8. PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. (PT. SMART Tbk.).....	134
5.2.9. PT. Unilever Indonesia Tbk.	139
5.2.10. Bayan Resources.....	146

5.3. Status Pemajuan pada Sektor Perusahaan.....	148
5.3.1. Indikator <i>Human Rights Policy Commitment (HRPC)</i>	148
5.3.2. Indikator Implementasi <i>Human Rights Due Diligence (HRDD)</i>	150
5.3.3. Indikator Penerapan Remediasi (<i>Operational Level Grievance Mechanisms</i>).....	152
5.4. Kesimpulan pada Sektor Perusahaan	153
BAGIAN 6	
PETA AKTOR BISNIS DAN HAM DI INDONESIA	155
6.1. Klasifikasi Aktor	155
6.2. Peran Aktor	156
6.2.1. Pemerintahan Eksekutif	156
6.2.2. Peradilan dan Pengadilan Administratif.....	157
6.2.3. Parlemen	157
6.2.4. Pelaku Usaha.....	158
6.2.5. Perwakilan Masyarakat Terdampak.....	159
6.2.6. Lembaga Negara Independen.....	160
6.2.7. CSO pada isu Bisnis dan HAM	161
6.2.8. Akademisi dan Institusi Akademik	161
6.2.9. Asosiasi Bisnis (<i>Business Association</i>).....	162
6.3. Level dan Area Pengaruh (intervensi).....	164
BAGIAN 7	
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI; AKESELERASI PEMAJUAN PRINSIP BISNIS DAN HAM DI INDONESIA	167
7.1. Kesimpulan.....	167
7.2. Rekomendasi	169
7.2.1. Pada sektor Negara.....	169
7.2.2. Pada Sektor Perusahaan	171
Daftar Pustaka.....	173
Profil Penulis	183

BAGIAN 1

PENDAHULUAN

1.1. Tentang Bisnis dan HAM

Publikasi laporan *United Nations Working Group on Business and Human Rights* (UNWG) pada Juni 2021 yang berjudul *Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking Stock of the First Decade*, menyimpulkan bahwa selama satu dekade implementasi *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), dari periode 2011 hingga 2021, berada pada level *normative innovation*, yang berarti bahwa sektor bisnis dari semula hanya menjalankan uji tuntas HAM secara dekoratif dan *voluntary* mengacu pada *self-regulation* (pengaturan sendiri) perusahaan, dituntut bertransformasi menjadikan UNGPs sebagai standar perilaku yang mengikat secara hukum. Oleh karena itu, negara dan entitas bisnis mesti menerapkan standar HAM sebagai perilaku sektor bisnis, termasuk menyusun kerangka kerja untuk mencegah dan mengatasi kerugian terkait bisnis bagi kelompok terdampak (*affected community or vulnerability group*),¹ sebagaimana rekomendasi UN.

UNWG juga merekomendasikan prinsip *voluntary* yang berjalan selama satu dekade implementasi prinsip BHAM tidaklah cukup mendorong tanggung jawab dunia usaha. Regulasi mandatori yang bersifat mengikat secara hukum dan peraturan yang mengakselerasi adopsi dan implementasi prinsip BHAM di berbagai negara, *remedy*

¹ OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking Stock of the First Decade*, A/HRC/47/39, UNWG, Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Juni 2021.

bagi korban, menuntut perluasan keterlibatan semua pemangku kepentingan untuk menerapkan pendekatan yang sistemik dalam bingkai kebijakan, praktik dan peraturan yang membentuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*).²

Sebagai refleksi, penyusunan UNGPs (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*) yang dipimpin oleh tim perwakilan khusus Sekjen PBB, Profesor John Ruggie melalui penelitian dan konsultasi secara ekstensif selama 6 tahun sejak tahun 2006 hingga 2011, dengan melibatkan pemerintah, entitas bisnis, dan masyarakat sipil dari 5 benua, merupakan langkah implementatif untuk menguatkan bahwa aktivitas bisnis sejatinya menyatu dengan prinsip-prinsip HAM (*embedded human rights in business practice*).³ Sejak diadopsi oleh Dewan HAM PBB dalam resolusi 17/4 (2011) tentang *Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UNGPs telah menjadi rujukan norma global yang otoritatif untuk mencegah dan menangani dampak merugikan HAM dari aktivitas bisnis, yang mempertemukan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan memuat prinsip yang spesifik dan terperinci serta langkah implementasinya.⁴

Ada tiga pilar UNGPs yang ditetapkan, yakni pertama, kewajiban negara untuk melindungi dari pelanggaran HAM oleh pihak-pihak ketiga, termasuk oleh kalangan bisnis, melalui kebijakan-kebijakan, peraturan dan proses peradilan yang memadai; kedua, tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM yang berarti bertindak dengan uji tuntas untuk menghindari pelanggaran terhadap hak-hak orang lain; dan ketiga, memperluas akses untuk pemulihan yang efektif bagi

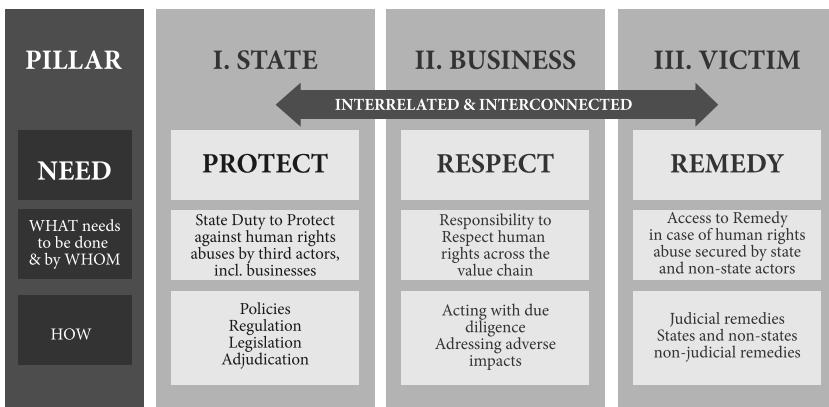
2 Ibid.,

3 UNGC dan OHCHR, *Embedding Human Rights into Business Practice II* (Geneva: UN Global Compact dan OHCHR, 2007).

4 K Buhmann, ‘Business and human rights: Understanding the UN Guiding Principles from the perspective of transnational business governance interactions’ (2015) 6 *Transnational Legal Theory* 339, 415, dalam, Basak Baglayan, *Mapping the Business and Human Rights Landscape in Luxembourg: National Baseline Study*, The Government of the Grand Duchy of Luxembourg: Ministry of Foreign and European Affairs, October 2019.

para korban, baik melalui proses hukum atau non-hukum.⁵

Gambar 1
Tiga Pilar UNGPs



Tindak lanjut agar UNGPs menjadi lebih operasional dan implementatif, resolusi 17/4 memandatkan pembentukan kelompok kerja bisnis dan HAM PBB (*UN Working Group on Business and Human Rights/UNWG*). Salah satu mandat UNWG dalam rangka promosi, diseminasi dan implementasi UNGPs adalah dengan menerbitkan *Guidance On National Action Plans On Business And Human Rights (Panduan Rencana Aksi Nasional Bisnis Dan Ham)*). Sejak dirilis pada bulan November 2016, kelompok kerja berharap *Guidance* dapat menjadi rujukan bagi setiap negara dalam mengadopsi UNGPs.

Rencana Aksi Nasional (RAN) Bisnis dan HAM didefinisikan sebagai “strategi kebijakan yang dikembangkan oleh suatu Negara untuk melindungi terhadap dampak HAM yang merugikan oleh perusahaan bisnis sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs).” UNWG (*United Nation*

5 Ibid.,

Working Group) mempertimbangkan empat kriteria penting yang sangat diperlukan untuk RAN yang efektif.

Tabel 1:
Kriteria Rencana Aksi Nasional

Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM	<ul style="list-style-type: none"> - Mencerminkan kewajiban Negara untuk melindungi dan menyediakan akses efektif untuk pemulihan dari dampak HAM yang merugikan - Promosi Uji tuntas HAM dan langkah perusahaan untuk akses terhadap pemulihan - Mendukung prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Harus spesifik konteks dan memberlakukan penanganan yang tefokus dan realistik untuk mencegah dan memulihkan dampak pelanggaran HAM yang aktual dan potensial di negara tersebut, maupun dampak merugikan HAM akibat operasionalisasi perusahaan di luar yurisdiksi negara <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Harus dikembangkan dalam proses yang transparan dan inklusif, dengan melibatkan seluruh <i>stakeholders</i> yang relevan - Informasi terkait RAN harus disampaikan secara transparan pada semua tahapan proses <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - RAN harus ditinjau ulang dan diperbarui secara berkala, agar dapat menanggapi perubahan konteks dan upaya untuk mencapai kemajuan kumulatif
---	---

1.2. Tujuan Penelitian

Penyusunan laporan status terkini pemajuan Bisnis dan HAM di Indonesia, adalah bagian dari upaya memeriksa capaian kinerja pemajuan pilar-pilar yang dimandatkan oleh UNGPs, penyediaan *baseline* data yang menggambarkan situasi BHAM terkini, dan proyeksi agenda pemajuan BHAM melalui penyusunan legislasi, kebijakan,

maupun regulasi untuk melindungi, menghormati dan memperkuat akses pemulihian HAM bagi kelompok terdampak.

Pada satu dekade terakhir, diskursus dan promosi BHAM di Indonesia pernah dilakukan oleh *Human Rights Resource Centre* (HRRC) tahun 2013 dan ELSAM bekerja sama dengan Komnas HAM pada 2017, yang kemudian mendorong lahirnya inisiatif penyusunan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM. Selain dua inisiatif di atas, praksis pembelaan organisasi-organisasi HAM pada kasus-kasus yang melibatkan korporasi juga telah mengadopsi paradigma dan prinsip BHAM.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada pendahuluan dan tujuan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang “*Apa dan bagaimana situasi pemajuan prinsip bisnis dan HAM di Indonesia?[]*

BAGIAN 2

METODOLOGI

Studi ini menganalisis capaian kinerja implementasi UNGPs pada sektor negara dan perusahaan. Pengukuran capaian kinerja ini dilakukan merujuk pada (1) *National Baseline Assessment* (NBA) yang disusun oleh *Danish Institute for Human Rights* (DIHR), (2) *The International Corporate Accountability Roundtable* (ICAR) yang dirilis pada 2018⁶ dan (3) “*Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*” yang diterbitkan UNWG.

Pada sektor negara, studi ini mengkaji capaian kinerja dan status terkini pada 2 variabel: (1) variabel komitmen negara dengan 6 indikator dan (2) variabel kebijakan yang mendukung pemajuan BHAM dengan 5 indikator. Sementara, pada sektor perusahaan, studi ini mengkaji variabel tanggung jawab perusahaan dalam menghormati HAM dengan 3 indikator utama yaitu (1) komitmen kebijakan HAM (*human rights policy commitment*), (2) implementasi uji tuntas HAM (*human rights due diligence*) dan (3) mekanisme penanganan keluhan (*grievance mechanism*) yang dijalankan oleh perusahaan.

⁶ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>. Diakses pada 20 Desember 2022

Tabel 2:
Variabel dan Indikator Pengukuran pada Sektor Negara

Variabel 1: Komitmen Negara	Variabel 2: Kebijakan Pemajuan BHAM
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Formal Statement</i> (Pernyataan Formal) 2. Peningkatan kapasitas aktor negara dan masyarakat lokal tentang UNGPs 3. Ratifikasi dan Adopsi Instrumen HAM internasional yang relevan 4. Adopsi dan adaptasi negara atas rekomendasi <i>Human Rights Council</i> 5. Promosi atau penetapan instrumen hukum, regulasi, peraturan dan putusan lembaga negara independen dan pengadilan. 6. Regulasi regresif (<i>contrary</i>) terhadap pemajuan BHAM 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban <i>human rights due diligence</i> bagi BUMN dan perusahaan swasta/publik 2. Promosi BHAM dalam proses <i>procurement</i> Negara dan Perusahaan dalam transaksi komersial (<i>commercial transactions</i>) 3. Diseminasi informasi dan pengetahuan BHAM pada lembaga-lembaga negara 4. Pematuhan kewajiban HAM pada Perjanjian Ekonomi Negara 5. Akses terhadap pemulihan HAM (<i>access to remedy</i>)

Untuk kepentingan memperoleh potret pada sektor perusahaan, studi ini memilih 10 perusahaan di Indonesia yang terdiri dari 6 perusahaan BUMN dan 4 perusahaan swasta/publik. Dasar pemilihan 10 perusahaan, ditetapkan dengan mengacu pada besaran aset, diversifikasi sektor dan klusterisasi usaha. Secara khusus, pilihan penilaian terhadap BUMN juga didasari oleh prinsip *state business nexus* dalam UNGPs, dimana BUMN selaku perusahaan yang dimiliki oleh negara, dituntut menjadi pionir dalam adaptasi, adopsi dan pemajuan prinsip BHAM di Indonesia.

Sumber data penelitian untuk mengukur capaian kinerja dan posisi terkini pada sektor negara dan sektor perusahaan, diperoleh melalui

sumber-sumber data yang meliputi dokumen kebijakan, peraturan dan regulasi pada sektor negara, laporan dan dokumen resmi kebijakan perusahaan, laporan lembaga internasional, serta sumber media yang kredibel. Untuk kepentingan validasi data pada sektor perusahaan, studi ini juga melakukan triangulasi data pada 10 perusahaan, dengan menyampaikan data temuan awal untuk memvalidasi dan mengkonfirmasi keterpenuhan terhadap seluruh indikator yang telah ditetapkan. Temuan dalam studi ini sangat mungkin berbeda dengan fakta-fakta lapangan, di luar yang tertuliskan dalam kebijakan perusahaan, laporan tahunan dan dokumen lain yang relevan.

Penilaian akhir yang menunjukkan status dan skala keterpenuhan indikator pemajuan BHAM pada sektor negara dan perusahaan, penelitian ini mengacu pada metodologi yang dikembangkan *Shift*,⁷ dengan menetapkan status dan posisi keterpenuhan pada 6 *level* posisi implementasi BHAM, meliputi *Negligible, Basic, Improving, Established, Mature, and Leading*. Keenam *levelling* posisi implementasi UNGPs, memiliki indikator masing-masing untuk megukur di posisi mana sektor negara dan sektor perusahaan di Indonesia saat ini berada dalam adopsi, promosi, dan pemajuan prinsip Bisnis dan HAM.[]

⁷ Michelle Langlois, et. al, "Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?" Shift, New York, May 2017.

BAGIAN 3

DISKURSUS DAN PRAKSIS BISNIS DAN HAM

3.1. Dinamika di Fora Internasional

Terdapat banyak kemajuan sejak 10 tahun kemunculan UNGPs. Perubahan signifikan dapat diidentifikasi terutama dalam penyediaan standar otoritatif (*authoritative standard*) bagi negara dan entitas bisnis untuk masing-masing melindungi dan menghormati seluruh aspek HAM dalam konteks bisnis. Sedangkan, perkembangan secara normatif disertai dengan perdebatan dan penguatan konsep menghasilkan suatu bentuk hukum, kebijakan dan praktik dalam menafsirkan UNGPs. Kumpulan panduan interpretatif dan praktis yang berkembang pesat untuk mendukung implementasi prinsip BHAM, telah menunjukkan bahwa rezim yang ditetapkan oleh UNGPs dapat diterapkan pada perusahaan dari semua ukuran dan sektor untuk semua hubungan bisnis, di semua negara, dan untuk semua hak asasi manusia.⁸

⁸ UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

Gambar 2:
Data Perkembangan Rencana Aksi Nasional
di Negara-negara Dunia⁹



Dalam merespons dinamika UNGPs, banyak negara menunjukkan langkah yang jelas menuju kebijakan "*smart mix (voluntary and mandatory)*," meskipun sebagian besar negara masih setengah hati untuk memanfaatkan sepenuhnya instrumen BHAM yang tersedia. Kebanyakan negara menekankan tindakan sukarela seperti peningkatan kesadaran (*raising public awareness*), pelatihan (*training*), penelitian (*research*), dan mempromosikan praktik terbaik (*promote best practice*).¹⁰ Di lain sisi, forum UN tengah mendorong upaya agar transformasi dari *normative innovation* menuju *mandatory*

⁹ <https://globalnaps.org/country/>

¹⁰ UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

human rights due diligence dapat diimplementasikan oleh negara sebagai standar dalam praktik bisnis salah satunya dengan menetapkan peraturan perundang-undangan untuk melakukan uji tuntas HAM sebagai persyaratan wajib bagi entitas bisnis.¹¹

Terdapat beberapa negara yang telah mengarah pada tindakan progresif untuk pembentukan undang-undang proses uji tuntas (*legislating fuller due diligence*) yang lebih kompleks dan sekaligus juga memperluas cakupan sektor dan lingkup pada integrasi HAM. Di bawah ini, berdasarkan hasil analisis dan penilaian ditemukan daftar beberapa negara dan organisasi regional yang telah mengadopsi instrumen uji tuntas HAM sesuai dengan UNGPs dalam peraturan hukum nasional:¹²

1. UU Transparansi Rantai Pasok, California, AS, 2010.
2. UU Perbudakan Modern, Inggris, 2015.
3. UU Perbudakan Modern, Australia, 2018.
4. UU Pelaporan Non-Keuangan, Uni Eropa, 2014.
5. RUU *Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive* atau Proposal Uji Tuntas Hak Asasi Manusia dan Lingkungan Uni Eropa, 2022.
6. Hukum Kewaspadaan Perusahaan Prancis (*French Corporate Duty of Vigilance Law*), Perancis, 2017.
7. UU Uji Tuntas Pekerja Anak (*Dutch Child Labour Due Diligence Act*) Tahun 2019.
8. RUU untuk Perilaku Bisnis Internasional yang Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan, Belanda, November 2022.¹³
9. EU Deforestation-Free Regulation (EUDR), 2023.
10. Germany Supply Chain Act, 01 Januari 2023.

11 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/87/PDF/N1822487.pdf?OpenElement>

12 Beata Faracik, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, European Parliament, 2017

13 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-bill-on-responsible-and-sustainable-international-business-conduct/>

Transformasi *normative innovation* juga diimplementasikan melalui promosi koherensi kebijakan (*policy coherence*) pemerintah, dengan mengadopsi atau memperkuat implementasi Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia RAN BHAM, sebagai “strategi kebijakan yang dikembangkan oleh suatu negara untuk melindungi korban dari dampak pelanggaran HAM yang merugikan, oleh perusahaan sesuai dengan UNGPs.”

3.2. Dinamika di Indonesia

Dalam dokumen yang diluncurkan oleh UNWG pada November 2021, berjudul “*UNGPs 10+: A Roadmap For the Next Decade of Business and Human Rights*”, menekankan bahwa semua Negara harus mengambil tindakan untuk mengembangkan Rencana Aksi Nasional atau Strategi Nasional lainnya untuk memperkuat koherensi dan mengembangkan pendekatan Negara yang holistik terhadap bisnis dan hak asasi manusia, menggunakan serangkaian alat untuk memperkuat perlindungan terhadap dampak hak asasi manusia terkait bisnis dan mendorong bisnis yang bertanggung jawab.

Sejalan dengan dinamika di fora internasional, pemerintah Indonesia telah memulai menyusun Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia, meskipun hingga saat ini belum diterbitkan. Jika secara normatif, Indonesia tengah bergerak dalam penyusunan dan penguatan RAN BHAM, berbagai kasus-kasus menonjol dalam praktik dunia usaha penting disorot sebagai bagian dari keprihatinan serius dan menuntut penyikapan segera.¹⁴ Jejak adaptasi Indonesia pada diskursus BHAM dapat dilihat dalam *timeline* berikut:

¹⁴ Pada saat laporan ini disusun dan dirilis pada 13 September 2023, Pemerintah Indonesia belum mengesahkan RAN Bisnis dan HAM

Gambar 3:
Jejak Adaptasi dan Adopsi Indonesia atas BHAM



Secara historis, penjelasan mengenai pengembangan RAN Bisnis dan HAM telah dimulai september 2014, melalui kolaborasi antara Komisi Nasional HAM (Komnas HAM) dan organisasi masyarakat sipil, Elsam. Kolaborasi tersebut mampu menghasilkan dokumen Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM yang diatur dalam Peraturan Komnas HAM No. 001 Tahun 2017 tentang Pengesahan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM. Namun, tidak memperoleh legitimasi dan pengakuan dari berbagai instansi dan lembaga pemerintahan. Hanya saja inisiatif ini patut untuk diapresiasi sebagai tonggak awal pengintegrasian prinsip BHAM ke dalam norma dan tatanan hukum nasional.

Keterlibatan dan komitmen pemerintah mulai terlihat ketika pada tahun 2017, Pemerintah menunjuk Asisten Deputi Tata Kelola Kehutanan Kementerian Koordinator Perekonomian, Prabianto Mukti Prabowo sebagai *National Focal Point* untuk Bisnis dan HAM, yang ditugaskan untuk memimpin dan mengkoordinir dialog multi sektor dalam rangka pengembangan dan implementasi Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM, serta agenda untuk penyamaan persepsi dan kebijakan terkait dengan UNGPs dalam Kementerian dan Lembaga (K/L).¹⁵

Komitmen Pemerintah terhadap Bisnis dan HAM semakin terejawantahkan dengan dimasukkannya prinsip Bisnis dan HAM ke dalam Perpres No. 33 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Perpres 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional HAM 2015-2019, sebagaimana tertuang dalam Lampiran II Aksi HAM Tahun 2018-2019, strategi 4 mengenai Pendidikan dan Peningkatan Kesadaran Masyarakat tentang HAM, poin ke 14 tentang Peningkatan Pemahaman Pemangku Kepentingan terkait isu Bisnis dan HAM. Kementerian Luar Negeri ditunjuk sebagai penanggung jawab yang memiliki peran untuk menyusun panduan mengenai isu Bisnis dan HAM, serta Diseminasi Panduan mengenai isu Bisnis dan HAM.

Kemudian, pada September 2020 peran sebagai *National Focal*

15 <https://2019unforumbhr.sched.com/speaker/pmw601>. Lihat juga: <https://prisma.kemenkumham.go.id/perkembangan-bisnis-ham-di-indonesia>

Point dilanjutkan oleh Kementerian Hukum dan HAM di bawa koordinasi Direktorat Jenderal HAM. Kementerian Hukum dan HAM berperan penting untuk perumusan kebijakan di bidang Bisnis dan HAM dengan melakukan penyusunan Panduan Bisnis dan HAM bagi Pelaku Usaha, Indikator Uji Tuntas di Bidang Pertambangan, Perkebunan, dan Pariwisata, naskah akademik, serta *baseline data* Bisnis dan HAM. Secara resmi, Kemenkumham pada 25 November 2020, meluncurkan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM, dalam agenda bertajuk Dialog Nasional dengan tema “*Indonesia National Strategy on Business and Human Rights*,” didukung oleh Uni Eropa dan UNDP.¹⁶

Langkah ini diikuti dengan agenda untuk memformulasi dan menetapkan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM ke dalam aturan hukum nasional, diawali dengan langkah Kemenkumham dengan menetapkan Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM pada April 2021.¹⁷ GTN BHAM ditetapkan dengan keputusan Menteri Hukum dan HAM No: M.HH-02.HA.01.07 Tahun 2021, yang anggotanya terdiri dari 20 kementerian, 7 organisasi masyarakat sipil dan asosiasi bisnis.¹⁸ GTN BHAM bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran mengenai isu Bisnis dan HAM, serta Menyusun, memfinalisasi dan mengimplementasikan Strategi Nasional Bisnis dan HAM.¹⁹

Pada 14 Oktober 2021, Kementerian Hukum dan HAM mengadakan konsultasi publik untuk memperoleh tanggapan, umpan balik, dan peningkatan pemahaman tentang proses dibalik penyusunan draf Stranas BHAM.²⁰ Konsultasi publik ini melibatkan pimpinan bisnis (22%), pejabat pemerintahan (51%), organisasi masyarakat sipil dan

16 <https://ham.go.id/2020/11/25/peluncuran-draft-strategi-nasional-bisnis-dan-ham-di-indonesia-dan-aplikasi-prisma/>

17 <https://nasional.tempo.co/read/1541051/kemenkumham-teguh-jaga-pemajuan-hak-asasi-manusia>

18 UNDP BHR, *Progress Report 2021: Business and Human Rights in Asia, Enabling Sustainable Economic Growth Through the Respect, Protect and Remedy Framework*, UNDP, 2021. Lihat juga: <https://www.infid.org/news/read/ungps-bhr-mengenal-lebih-jauh>

19 Lampiran II Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor. M.HH-12. PR.01.03, Target Kinerja Unit Pusat KemenkumHAM Tahun 2021

20 <https://globalnaps.org/country/indonesia/>

akademisi.²¹ Para pihak yang terlibat diundang untuk dapat mengakses dan memberikan masukan dalam *google docs form* yang tersedia secara *online* hingga 21 oktober 2021.

3.3. Potret Isu Krusial Bisnis dan HAM

Studi ini merekapitulasi data praktik pelanggaran HAM oleh entitas bisnis. Data Komnas HAM Tahun 2022, masih menempatkan korporasi (373 kasus) dan BUMN/BUMD (118) sebagai pihak dengan jumlah pengaduan tertinggi di bawah kepolisian. Pada laporan tersebut, Komnas HAM menginisiasi pengklasifikasian tipologi kasus Bisnis dan HAM meliputi sengketa tanah/lahan, kriminalisasi, pelanggaran hak pekerja, kerusakan lingkungan, perlindungan buruh migran, dan pelibatan kepolisian. Oleh karena itu, potensi pelanggaran hak atas kesejahteraan sepanjang 2022 menjadi kasus bisnis dan hak asasi manusia yang paling banyak diadukan, dengan jumlah total pengaduan 993 pengaduan.²²

Data ini mengungkapkan entitas korporasi bahkan BUMN masih menjadi aktor utama yang menjadi pelaku pelanggaran HAM. Kontradiktif dengan semangat untuk pengarusutamaan kerangka penghormatan, perlindungan dan pemenuhan akses untuk remediasi bagi korban sebagaimana mandat dari UNGPs.²³ Data ini menunjukkan bahwa pada level praksis, Pemerintah Indonesia belum efektif dalam penegakkan hukum berkaitan dengan pemenuhan kewajiban HAM²⁴

Secara umum, berdasarkan data yang diolah dari publikasi *Human Rights Report Indonesia* Tahun 2021 yang diluncurkan oleh US *Department of State*,²⁵ ada beberapa indikator hak dan pelanggaran yang

21 UNDP BHR. Op. cit.

22 Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Laporan Tahunan Konas HAM RI 2022: Capaian, Tantangan & Optimisme Melanjutkan Langkah dalam Pemajuan & Penegakan HAM*. Komnas HAM, 2023.

23 Ibid., 44.

24 https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/03/3136152_INDONESIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

25 https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/03/3136152_INDONESIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

dilakukan pemerintah pada tipologi perlindungan dan pemenuhan hak pekerja. Dengan kompleksitas informasi dan data, analisis terhadap laporan ini dapat menjadi *baseline* dalam menentukan isu HAM yang krusial (*human rights salient issues*) dan risiko HAM (*most severe human rights impact*) yang dihadapi oleh pekerja di Indonesia.

Mengacu pada temuan data yang diolah dari laporan HAM tersebut, studi ini memaparkan potret mengenai tipologi pelanggaran dan kondisi hak pekerja di Indonesia, sebagai berikut.

Tabel 3:
Tipologi Pelanggaran dan Kondisi Hak Pekerja

Hak Pekerja	Kondisi
Kebebasan Berserikan dan Hak untuk Melakukan Perundingan Bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Kasus-kasus diskriminasi anti serikat pekerja berjalan lamban di dalam sistem peradilan. • Masih ditemukan kasus intimidasi anti serikat pekerja yang dilakukan dalam bentuk PHK, pemindahan atau mutasi, atau tuntutan kriminal tanpa dasar. • Intervensi perusahaan terhadap Serikat Pekerja dengan melakukan pembagian atau membentuk pengurus “bayangan.”
Larangan Kerja Paksa	<ul style="list-style-type: none"> • Masih terdapat praktik kerja paksa, termasuk kerja paksa oleh anak-anak. • Laporan Greenpeace Mei 2021, yang melingkupi enam tahun periode waktu yang diteliti, menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam laporan kerja paksa di kapal penangkap ikan di laut pada tahun 2020. • Kerja paksa juga terjadi pada pembantu rumah tangga dan di pertambangan, manufaktur, pengolahan ikan, konstruksi, dan sektor pertanian perkebunan.

Hak Pekerja	Kondisi
Larangan Pekerja Anak dan Usia Minimum Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kasus pekerja anak banyak ditemukan pada sektor informal, seperti pada pekerja domestik (rumah tangga), pertanian pedesaan, perkebunan, industri ringan, manufaktur, dan perikanan Praktik pekerja bentuk pekerjaan terburuk terhadap anak dalam eksplorasi seksual komersial, mengemis paksa; produksi, penjualan dan perdagangan narkoba. Menurut laporan Badan Pusat Statistik, pada Agustus 2020 terdapat sekitar 1,17 juta anak usia 10 hingga 17 tahun yang bekerja, terutama di sektor ekonomi informal. Organisasi Perburuhan Internasional memperkirakan 1,5 juta anak berusia antara 10 dan 17 tahun bekerja di sektor pertanian.
Diskriminasi Terkait Pekerja dan Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> Sektor informal masih menjadi celah yang belum dapat diselesaikan. Menurut laporan-laporan CSOs, perlindungan anti-diskriminasi tidak selalu diperhatikan oleh pengusaha atau pemerintah. CSOs di isu HAM melaporkan beberapa kementerian pemerintah mendiskriminasi wanita hamil, penyandang disabilitas, dan orang HIV-positif dalam perekrutan. Pada sektor manufaktur pekerja perempuan seringkali dipekerjakan pada pekerjaan dengan upah rendah. Pekerjaan yang secara tradisional dianggap sebagai bidang kerja perempuan masih terus secara signifikan dinilai rendah dan tidak diatur dalam regulasi dan dilindungi oleh pemerintah. LSM-LSM melaporkan perilaku diskriminatif terhadap pekerja rumah tangga juga masih terus terjadi

Hak Pekerja	Kondisi
Kondisi Kerja yang layak	<p>Peraturan Upah dan Jam Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebagian besar pekerja tidak tercakup oleh undang-undang yang mengatur tentang upah minimum. Peraturan pemerintah membebaskan pengusaha di sektor-sektor tertentu, termasuk usaha kecil dan menengah dan industri padat karya seperti tekstil, dari persyaratan upah minimum. <p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • UU telah mengatur agar perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, serta terhindar dari situasi yang membahayakan kesehatan atau keselamatan pekerja • Namun, tidak ada data perkiraan nasional terkait kasus kematian atau cidera di tempat kerja • Sektor konstruksi menjadi sorotan serikat pekerja agar pemerintah terus berupaya menangani buruk situasi keselamatan kerja, dan peraturan kesetan dan keselamatan kerja pada sektor tersebut. • Kapasitas dan porsi SDM yang berperan sebagai inspektor tenaga kerja masih sangat minim dan memiliki keterbatasan dalam keahlian teknis untuk menegakkan hukum perburuhan <p>Sektor Informal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan tentang pemberlakuan upah minimum hanya menyentuh 43 persen pekerja di sektor formal • Pekerja di sektor informal tidak mendapat perlindungan atau tunjangan yang sama dengan pekerja di sektor formal, dikarenakan tidak adanya kontrak kerja legal yang dapat diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan

Hak Pekerja	Kondisi
	<ul style="list-style-type: none"> Ada beberapa sektor pekerja informal yang menjadi sorotan akibat tidak terpenuhinya hak dan jaminan perlindungan, seperti pekerja rumah tangga, pekerja sektor pertanian-perkebunan, dan pekerja gig (aplikasi daring)

Selanjutnya ditinjau berdasarkan sektor dengan dampak HAM paling krusial dan merugikan adalah pada sektor pertambangan, perkebunan dan pariwisata. Ketiga sektor ini menjadi titik masuk paling rentan terhadap terjadinya pelanggaran HAM dalam aktivitas bisnis. Hal ini juga dipertegas dengan temuan Business and Human Rights Resource Center selama periode 2015 – 2021 di Asia Tenggara, yang menyebutkan beberapa sektor HRD (*Human Rights Defender*)²⁶ yang terdampak pada sektor pertambangan, perkebunan dan industri pangan, kehutanan, tekstil, kelapa sawit, minyak, gas dan batubara dan konstruksi.

Sejalan dengan gencarnya inisiatif dan visi pemerintah Indonesia untuk pembangunan infrastruktur, hilirisasi komoditas tambang, dan peningkatan nilai tambah dari industri kelapa sawit, sektor pertambangan, perkebunan dan konstruksi sangatlah rentan terjadi pelanggaran HAM. Untuk mengimbangi visi yang berorientasi pada semangat pembangunan ekonomi dan investasi, mitigasi tindakan-tindakan yang mengarah pada pelanggaran HAM yang merugikan, harus dilakukan, salah satunya dengan cara pemenuhan terhadap aspek HAM dan keberlanjutan dalam kerangka prinsip Bisnis dan HAM.

²⁶ Business & Human Rights Resource Centre, *Business and Human Rights Defenders in Southeast Asian*, November 2022

Tabel 4:
Isu Pelanggaran HAM pada Tiga Sektor Bisnis

Sektor	Isu
Pertambangan	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik Tahun 2019-2021, komoditi batu bara, bauksit, konsentrat tembaga, bijih nikel merupakan komoditi tambang dengan produksi terbesar di Indonesia, diikuti dengan mineral lainnya. Industri nikel di Morowali dan Halmahera menimbulkan dampak bagi nelayan dan masyarakat setempat dengan terjadinya polusi perairan, dampak buruk bagi kesehatan penduduk dan berkurangnya mata pencaharian (BHRRC, 2023). • Tantangan yang dihadapi sektor pertambangan di Indonesia masih seputaran isu terkait dengan konflik antara operasi pertambangan dan peraturan kehutanan, masalah hubungan masyarakat dan peraturan ketenagakerjaan, dan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (PWC, 2019). • Sepanjang tahun 2020, JATAM bahkan mencatat terdapat 45 konflik pertambangan yang terjadi. Dari 45 kasus yang terjadi sepanjang 2020, konflik terbanyak berkaitan dengan pencemaran dan perusakan lingkungan (22 kasus), disusul dengan konflik perampasan lahan (13 kasus), kasus kriminalisasi warga penolak tambang (8 kasus), Pemutusan hubungan kerja (2 kasus). Sedangkan dari keseluruhan konflik tersebut, setidaknya terdapat 13 kasus yang melibatkan aparat militer maupun polisi dalam kasus perampasan lahan, kriminalisasi maupun intimidasi warga. • Data diagnostik sektor pertambangan Indonesia yang dirilis World Bank 2018, mengacu pada skala 1-4, aspek HAM

Sektor	Isu
	dan ketenagakerjaan (International Convention) berada pada angka 4, HAM dan ketenagakerjaan (<i>national measure</i>) 2,45, kesetaraan gender 2,36, dan transparansi lingkungan dan dampak sosial 1,90
Perkebunan Kelapa Sawit	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kesejahteraan sebagian besar petani dan pekerja kelapa sawit yang relatif masih rendah. • Tingginya kesenjangan penguasaan lahan antara petani sawit dan korporasi yang berujung pada monopoli harga di pasaran • Angka konflik agraria yang tinggi dan berdampak pada pengusiran, praktik kekerasan dan kriminalisasi terhadap masyarakat.
Konstruksi (Pembangunan Infrastruktur)	<ul style="list-style-type: none"> • Data Komnas HAM memperlihatkan bahwa sepanjang 2020, hak atas kesejahteraan adalah tipologi hak yang paling banyak diadukan, sebanyak 1.025 kasus, dimana di dalamnya termasuk konflik agraria –salah satunya disebabkan oleh aktivitas pembangunan infrastruktur.¹ • Konsorsium Pembaruan Agraria (KPA) tahun 2020, mencatat bahwa terjadi 30 letusan konflik agraria akibat proyek pembangunan infrastruktur. Di tahun 2020, konflik didominasi oleh beragam Proyek Strategis Nasional (PSN) dan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN), yakni sebanyak 17 letusan konflik. Mulai dari pembangunan jalan tol, bandara, kilang minyak, pelabuhan, hingga akibat pembangunan infrasturktur pendukung pariwisata premium seperti Danau Toba, Labuan Bajo dan Mandalika. Sisanya akibat pembangunan stasiun, bendungan dan gelanggang olah raga (GOR).²

Sektor	Isu
	<ul style="list-style-type: none"> • Sorotan dari OHCHR terhadap pelanggaran HAM pada proyek infrastruktur KEK Mandalika dengan tidak adanya ganti rugi, tidak jelasnya proses relokasi penduduk tempatan, dan pengerahan aparatur keamanan negara, kemudian sorotan IUCN mengenai dampak buruk konservasi Taman Nasional Komodo, dan pembangunan kereta cepat. • Dalam laporan terbaru UNGPs 10+ yang menandai satu dekade implementasi UNGPs, diterbitkan pada 16 Juni 2021, disebutkan pada poin mengenai integrasi keseluruhan uji tuntas hak asasi manusia ke dalam proyek-proyek yang dibiayai oleh keuangan pembangunan dan lembaga keuangan internasional tetap rendah, termasuk sebagai alat untuk mengelola risiko terhadap orang-orang dalam proyek-proyek mega-infrastruktur.³

3.3.1. Pertambangan

Indonesia merupakan salah satu pemain kunci dalam industri pertambangan global, sebagai pengekspor utama komoditi batubara, nikel, dan beberapa mineral lainnya. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik Tahun 2019-2021, komoditi batu bara, bauksit, konsentrat tembaga, bijih nikel merupakan komoditi tambang dengan produksi terbesar di Indonesia, diikuti dengan mineral lainnya. Industri pertambangan memberikan dampak dan peran strategis bagi beberapa wilayah di Indonesia, seperti Kalimantan dan Papua. Pada tahun 2017, cadangan komoditas Nikel Indonesia menempati peringkat 1 di dunia, Timah 2, Batu Bara peringkat 5, dan tembaga dan emas peringkat 9 di dunia. Sedangkan kontribusi pada lapangan pekerjaan, sejak 2012 hingga tahun 2018, sektor pertambangan secara konsisten mempekerjakan 1,3 hingga 1,6 juta tenaga kerja setiap tahunnya (World Bank, 2018).

Tabel 5:
Jumlah Produksi Komoditi Pertambangan Indonesia 2019-2021²⁷

Komoditi	2019	2020	2021
Batu Bara	616.154.054	565.640.928	614.058.577
Bijih Nikel	60.948.143	48.040.003	65.509.854
Bauksit	16.592.187	25.859.895	25.781.187
Konsentrat Tembaga	1.697.725	2.273.456	3.377.023
Konsentrat Tin (Timah)	86.947	65.127	52.467

Di balik kontribusi besar sektor pertambangan pada pertumbuhan GDP, sebesar 5% pada tahun 2018. Industri pertambangan Indonesia masih menyisakan banyak persoalan terkait dengan pelanggaran HAM. Konvergen dengan kajian yang dilakukan John Ruggie pada tahun 2008 menemukan dari delapan sektor yang diteliti, sektor ekstraktif mendominasi kasus pelanggaran HAM dengan proporsi mencapai 28 persen (Inkripena, 2021). Tantangan yang dihadapi sektor pertambangan di Indonesia masih seputaran isu terkait dengan konflik antara operasi pertambangan dan peraturan kehutanan, masalah hubungan masyarakat dan peraturan ketenagakerjaan, dan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (PWC, 2019).

Laporan yang dirilis *Department of State US “Indonesia 2021 Human Rights Report,”* pada sektor pertambangan, perkebunan, minyak dan gas, tekstil agribisnis masih ditemukan praktik kerja melebihi jam kerja yang ditentukan, upah yang tidak layak, pelanggaran hak masyarakat adat dan perempuan, pekerja anak, kerja paksa, pemenuhan hak dasar pekerja, seperti kondisi kerja yang layak, pemenuhan layanan kesehatan, hak untuk berserikat, terutama pada pekerja sektor informal yang diperkirakan mencapai 80,24 juta jiwa (59,31%), berbanding dengan pekerja sektor formal sejumlah 55,06 juta jiwa (40,69%).²⁸

²⁷ <https://www.bps.go.id/indicator/10/508/1/produksi-barang-tambang-mineral.html>

²⁸ US Department of State, *Indonesia 2021: Human Rights Report.*

Sepanjang tahun 2020, JATAM bahkan mencatat terdapat 45 konik pertambangan yang terjadi. Dari 45 kasus yang terjadi sepanjang 2020, konik terbanyak berkaitan dengan pencemaran dan perusakan lingkungan (22 kasus), disusul dengan konik perampasan lahan (13 kasus), kasus kriminalisasi warga penolak tambang (8 kasus), Pemutusan hubungan kerja (2 kasus). Sedangkan dari keseluruhan konik tersebut, setidaknya terdapat 13 kasus yang melibatkan aparat militer maupun polisi dalam kasus perampasan lahan, kriminalisasi maupun intimidasi warga.

Tidak hanya itu, di tengah gegap gempita industri nikel dan mobil listrik di tanah air. Kasus kerusuhan dan meninggalnya pekerja tambang yang baru-baru ini terjadi di smelter PT. Gunbusters Nikel Industry (PT. GNI) yang dimiliki oleh Perusahaan Cina, Jiangsu Delong Nickel Industry, di Morowali, Sulawesi Tengah, pada akhir tahun 2022, membuka fakta tentang buruknya kondisi lingkungan pekerja di sektor pertambangan Indonesia. Insiden tersebut menunjukkan kondisi kerja yang diduga tidak aman yang dihadapi oleh 11.000 pekerja Indonesia dan 1.300 pekerja asing di pabrik peleburan nikel.²⁹ Bahkan setiap tahun angka kecelakaan pekerja mencapai 1.800 kasus dan 5 kasus kematian di Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP).³⁰

Tabel 6:
Data Diagnostik Sektor Pertambangan di Indonesia
(Indonesia Mining Institute, 2018³¹)

Aspek	Penjelasan	Skor (1-4)
HAM dan Kesetaraan	Menurut konsultasi pemangku kepentingan, piagam hak asasi	4

29 <https://www.abc.net.au/news/2023-02-19/indonesian-nickel-smelter-workers-allege-unsafe-conditions-/101975708>

30 <https://www.industrialunion.org/urgent-need-to-stop-mine-accidents-at-indonesia-morowali-industrial-park>

31 IMI, *Report on Indonesia Mining Sector Diagnostic*, dipersiapkan oleh Indonesian Mining Institute untuk The World Bank, November 2018

Aspek	Penjelasan	Skor (1-4)
Ketenagakerjaan (<i>International Convention</i>)	manusia regional dan rencana aksi nasional untuk melindungi hak asasi manusia dalam praktiknya telah diimplementasikan dan dilakukan pemantauan. Setiap kali diperlukan, langkah-langkah korektif dilaksanakan dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.	
HAM dan Kesetaraan Ketenagakerjaan (<i>national measures</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kewajiban melakukan uji tuntas HAM bagi perusahaan. Meskipun beberapa perusahaan besar telah mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan uji tuntas 2. Peraturan pelarangan pekerja anak masih belum ditegakkan sepenuhnya 3. Adanya pengakuan wilayah masyarakat adat. Namun tidak ada mekanisme penanganan keluhan (<i>grievance mechanism</i>) bagi masyarakat adat sehubungan dengan aktivitas pertambangan 	2,45
Kesetaraan Gender	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perempuan belum menjadi concern dan isu di sektor pertambangan. 2. Masih ditemukan praktik diskriminasi bagi perempuan untuk kesempatan dan kondisi kerja yang setara 3. Kompensasi atas lahan yang dimiliki perempuan untuk usaha pertambangan, lebih rendah 	2,36

Aspek	Penjelasan	Skor (1-4)
Transparansi Lingkungan dan Dampak Sosial (<i>Implementation</i>)	<p>1. Sebagian besar perusahaan pertambangan tidak mempublikasikan AMDAL, EMMP (<i>Environmental Management and Mitigation Plans</i>/rencana pengelolaan dan mitigasi lingkungan), SIA (Analisis Dampak Sosial), SMMP (<i>Social Management and Mitigation Plans</i>/Rencana Pengelolaan dan Mitigasi Sosial), EPRP (<i>Emergency Preparedness and Response Program</i>/ Program Kesiapsiagaan dan Tanggap Darurat), dan MCRP (<i>Mine Closure and Reclamation Plan</i>/ Rencana Penutupan dan Reklamasi Tambang)</p> <p>2. Implementasi program perencanaan dan pelaksanaan kegiatan CSR, dengan melibatkan partisipasi perempuan dilakukan hanya untuk memenuhi persyaratan formal tanpa lebih jauh investigasi mengenai apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh masyarakat</p> <p>3. Mekanisme keluhan dan pengaduan untuk masalah mitigasi lingkungan dan sosial dalam praktiknya tidak berjalan dengan baik</p>	1,90

3.3.2. Perkebunan Kelapa Sawit

Dalam laporan bersama yang dirilis oleh koalisi NGO, yang meliputi *TuK Indonesia, Pusaka, Walhi* dan *Forest People Programme* yang dirilis pada 15 Juni 2021, dengan judul *Demanding Accountability-Lessons from Ten Case Studies of the Indonesian Palm Oil Sector*³² menemukan bahwa 10 perkebunan kelapa sawit di Indonesia terlibat dalam pelanggaran HAM dan lingkungan. Perusahaan tersebut merupakan pemasok pada Pasar Uni Eropa, UK, dan US, dengan perusahaan barang konsumen raksasa (*consumer goods*) seperti Nestle dan PepsiCo.

Setidaknya terdapat tiga klasifikasi besar persoalan yang menyasar kelompok petani sawit dan masyarakat, yang antara lain meliputi:

- a. Kondisi kesejahteraan sebagian besar petani dan pekerja kelapa sawit yang relatif masih terbatas
- b. Tingginya kesenjangan penguasaan lahan antara petani sawit dan korporasi yang berujung pada monopoli harga di pasaran, serta
- c. Angka konflik agraria yang tinggi dan berdampak pada pengusiran, praktik kekerasan dan kriminalisasi terhadap masyarakat.

Disadur dari data Sawit Watch diperkirakan 70% dari 10,4 Juta orang yang bekerja di perkebunan sawit merupakan buruh tanpa jaminan kepastian kerja (Buruh Harian Lepas, buruh borongan, buruh kontrak dan alih daya (*Outsourcing*) (Andi Misbahul, 2020). Sektor persawitan juga diperparah dengan adanya ketimpangan gender terhadap pekerja perempuan, serta fakta masih adanya pekerja anak (UNICEF, 2016, p. 1).

Pada konteks yang lain, lemahnya implementasi penegakkan hukum dan regulasi menjadi penyebab tingginya ketimpangan penguasaan lahan antara petani sawit dan Perkebunan Besar Swasta

³² https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/210615_Demanding%20Accountability%20v10.pdf

(PBS). Norma hukum Pasal 11 Ayat 1 Peraturan Menteri Pertanian No. 26 Tahun 2007 tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan *juncto*. Pasal 58 Ayat 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan, telah mensyaratkan kewajiban bagi perusahaan untuk memfasilitasi pembangunan perkebunan kebun masyarakat sekitar minimal 20% dari total areal perkebunan perusahaan. Namun, Data KPPU menunjukkan fakta sebaliknya, diketahui jumlah pekebun rakyat dengan total 99,92 % hanya menguasai 41,35% lahan, bandingkan, dengan Perkebunan Swasta dengan jumlah hanya 0,07% dari total pelaku usaha perkebunan sawit, tetapi menguasai lahan seluas 54,42% (KPPU, 2022). Hal semakin diperparah dengan temuan Data Transformasi Untuk Keadilan (TUK) bahwa 25 grup bisnis besar kelapa sawit menguasai lebih dari 5,1 juta ha areal perkebunan kelapa sawit (TUK, 2015). Puncaknya, dapat dilihat pada laporan investigatif kolaborasi media lingkungan, dari total 5 juta ha lahan perkebunan swasta yang ditanam dari tahun 2007 hingga 2021, luas lahan plasma hanya 635.000 ha atau kurang dari 20 persen. Mengacu pada data tersebut, total kebun plasma seharusnya mencapai lebih dari 1 juta ha (Gecko Project, 2022). Bila terus dibiarkan, kondisi ketimpangan penguasaan lahan dapat memicu potensi terjadinya monopoli, munculnya kartelisasi harga kelapa sawit, dan tentunya potensi konflik horizontal yang semakin meluas.

Pesakitan yang dialami petani dan masyarakat tidak sampai di situ, petani sawit dihadapkan pula pada tingginya angka konflik agraria. Merujuk data Konsorsium Pembaruan Agraria (KPA) tahun 2021, dari 74 kasus konflik agraria di sektor perkebunan, 59 atau 80% kasus terjadi di sektor perkebunan sawit. Petani sawit – yang sejatinya sudah hidup turun temurun di lahan yang diklaim oleh perusahaan – seringkali kalah ketika berurusan dengan perusahaan besar dalam perkara hukum, dikarenakan lemahnya bukti kepemilikan berdasarkan alas hak yang dimiliki.

3.3.3. Konstruksi (Pembangunan Infrastruktur)

Proyek Strategis Nasional adalah proyek dan/atau program yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau Badan Usaha yang memiliki sifat strategis untuk pertumbuhan dan

pemerataan pembangunan dalam rangka upaya penciptaan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.³³ Sebagai dasar percepatan pembangunan, Presiden telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (PSN) dengan menetapkan 201 proyek.³⁴ Tujuan dari penyusunan rencana infrastruktur regional (*regional infrastructure plans*) dan proyek mega-infrastruktur (*mega infrastructure projects*) serta aktivitas bisnis (*corporation*) berupaya memfasilitasi perdagangan, pertumbuhan ekonomi, dan penciptaan lapangan kerja melalui koneksi barang, jasa, dan manusia. Tetapi manfaat ini tidak selalu terwujud, dan dimensi sosial dan lingkungan sering kali gagal mendapatkan perhatian yang memadai.³⁵ Ambisi besar dalam mewujudkan pembangunan meski memiliki titik konvergensi dengan perhatian terhadap manusia atau masyarakat di dalam dan disekitarnya. Sebab, sejatinya Episentrum dari pembangunan pada hakikatnya adalah manusia, bukan sekedar pembangunan fisik infrastruktur.

Komitmen Negara untuk melindungi HAM (*protect*) dalam pembangunan terlihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Presiden Joko Widodo. Dalam rangkaian peringatan hari HAM Sedunia tahun 2020, Presiden Jokowi menyampaikan pidato yang salah satunya menyebutkan akan menjamin pembangunan infrastruktur didedikasikan sebagai prasarana untuk pemenuhan HAM dengan menjamin keterjangkauan hak mobilitas, hak kesehatan, hak pangan dan hak kebutuhan dasar yang merata termasuk bahan bakar satu harga.³⁶ Komitmen tersebut patut untuk di uji lebih lanjut.

Sebab, berdasarkan data Komnas HAM memperlihatkan bahwa

33 PP No. 42 Tahun 2021 tentang Kemudahan Proyek Strategis Nasional

34 Perpres 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (PSN)

35 OHCHR and Heinrich-Boll-Stiftung, *The Other Infrastructure Gap: Sustainability*, OHCHR Executive Summary, Human Rights and Environmental Perspectives, 2018

36 Komnas HAM RI, *Pemajuan dan Penegakan HAM di Era Pandemi Covid-19*, Laporan Tahunan 2020

sepanjang 2020, hak atas kesejahteraan adalah tipologi hak yang paling banyak diadukan, sebanyak 1.025 kasus, dimana di dalamnya termasuk konflik agraria – salah satunya disebabkan oleh aktivitas pembangunan infrastruktur.³⁷ Paralel dengan itu, berdasarkan data Konsorsium Pembaruan Agraria (KPA) tahun 2020, mencatat bahwa terjadi 30 letusan konflik agraria akibat proyek pembangunan infrastruktur. Di tahun 2020, konflik didominasi oleh beragam Proyek Strategis Nasional (PSN) dan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN), yakni sebanyak 17 letusan konflik. Mulai dari pembangunan jalan tol, bandara, kilang minyak, pelabuhan, hingga akibat pembangunan infrasturktur pendukung pariwisata premium seperti Danau Toba, Labuan Bajo dan Mandalika. Sisanya akibat pembangunan stasiun, bendungan dan gelanggang olah raga (GOR).³⁸

Hal ini memperlihatkan ada kontradiksi antara komitmen pemerintah dengan fakta yang terjadi di lapangan. Peningkatan eskalasi konflik agraria yang merupakan bagian dari tipologi Hak atas Kesejahteraan berimplikasi pada pelanggaran terhadap hak ekonomi, sosial, dan budaya maupun hak-hak sipil dan politik. Oleh karena itu, Todd Landman dalam *Measuring Human Rights: Principle, Practice, and Policy* juga mengingatkan salah satu pentingnya analisis hak asasi manusia terhadap regulasi dan praktik adalah memberikan penjelasan atas pelanggaran dan solusi untuk menguranginya di masa depan.³⁹

Sejalan dengan itu, dalam konteks relasi antara pembangunan yang berorientasi bisnis dan HAM, sebagaimana termaktub dalam prinsip UNGPs disebutkan bahwa Negara memiliki kewajiban untuk menghormati (*to respect*) HAM melalui serangkaian kebijakan dan regulasi yang dikeluarkan. Negara mestimemastikan aspek pembangunan dan bisnis sejalan dengan pemenuhan hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat, serta hak atas individu atau kelompok yang rentan

37 Ibid.,

38 Catatan Akhir Tahun 2020 Konsorsium Pembaruan Agraria, Edisi Peluncuran I : Laporan Konflik Agraria di Masa Pandemi dan Krisis Ekonomi, KPA, 2020.

39 Tood Landman, *Measuring Human Rights: Principle, Practice, and Policy*, *Human Rights Quarterly* 26, No. 4 (Nov. 2004).

terhadap dampak negatif. Data aduan masyarakat ke Komnas HAM selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan bahwa 30% kasus yang diadukan adalah kasus atau konflik agraria. Konflik tersebut akhirnya berdampak pada hilangnya lahan pribadi atau komunal, terputusnya akses ekonomi, degradasi lingkungan, kekerasan, penganiayaan dll.⁴⁰

Dengan demikian, perhatian penting sehubungan dengan pemenuhan HAM dalam pembangunan dan aktifitas bisnis adalah mengenai upaya untuk memperkuat posisi korban terdampak dalam mempertahankan hak-haknya. Massifnya pembangunan infrastruktur oleh pemerintah mesti dipastikan dapat memiminimalisir efek pelanggaran hak asasi manusia dan apabila telah terjadi dampak terhadap pelanggaran maka diperlukan mekanisme untuk pemulihannya (*remedy*).

Selain itu, secara regulasi Pasal 36 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, merupakan norma untuk menjamin keseimbangan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia terutama berkaitan hak atas kepemilikan untuk tidak diambil secara sewenang-wenang, dan disisi lain terdapat kewajiban kepada Negara melalui pemerintah untuk melakukan pembangunan yang bertujuan mensejahterakan masyarakat dan membuka wadah partisipasi.

Dalam laporan terbaru UNGPs 10+ yang menandai satu dekade implementasi UNGPs, diterbitkan pada 16 Juni 2021, disebutkan ada banyak perkembangan baik dalam pengarusutamaan pematuhan HAM dalam aktivitas bisnis. Perkembangan ini telah memberikan landasan untuk memperkuat perlindungan hak asasi manusia. Namun, pada poin mengenai integrasi keseluruhan uji tuntas hak asasi manusia ke dalam proyek-proyek yang dibiayai oleh keuangan pembangunan dan lembaga keuangan internasional tetap rendah, termasuk sebagai alat untuk mengelola risiko terhadap orang-orang dalam proyek-proyek mega-infrastruktur.⁴¹ []

40 <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2021/2/22/1684/menyoroti-hubungan-pembangunan-dan-hak-asasi-manusia-di-indonesia.html>

41 UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other

BAGIAN 4

STATUS PEMAJUAN BISNIS DAN HAM PADA SEKTOR NEGARA

Untuk mengukur pemajuan pada sektor negara, penelitian ini menetapkan 2 (dua) variabel pengukuran, yaitu komitmen negara dan kebijakan yang mendukung pemajuan BHAM. Pada variabel Komitmen Negara terdiri atas 6 indikator. Sementara pada variabel Kebijakan yang mendukung Pemajuan BHAM diukur berdasarkan 5 indikator.

4.1. Komitmen Negara

4.1.1. Indikator Formal statement

Pada indikator 1: Formal Statement, Pemerintah Indonesia telah memenuhi semua standar yang ditetapkan UNGPs, yang dapat dikategorikan berada pada ***level Improving to Established***. Pemerintah Indonesia menunjukkan progresivitas dalam pemenuhan aspek koherensi kebijakan dalam integrasi prinsip BHAM dalam sistem peraturan perundang-undangan nasional. Posisi ini sudah berada pada jalur dan akan bertransformasi menuju *established*, ketika pengesahan Strategi Nasional Bisnis dan HAM atau Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM ditetapkan menjadi Peraturan Presiden.

Sebagai elborasi lebih lanjut, dalam promosi, adopsi dan diseminasi prinsip-prinsip bisnis dan HAM, Pemerintah Indonesia sama sekali belum menetapkan regulasi nasional tentang Rencana Aksi Nasional

Bisnis dan HAM yang operasional dan implementatif serta menyentuh lintas sektor pemerintahan dan swasta. Lantas bukan berarti Indonesia sama sekali tidak menaruh perhatian pada isu Bisnis dan HAM. Sejak, sepeember 2014 Komisi Nasional HAM (Komnas HAM) dan organisasi masyarakat sipil, Elsam, telah berkolaborasi untuk mengembangkan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM. Tepatnya pada tahun 2017, atas inisiasi Komisi Komnas HAM dan ELSAM menerbitkan Peraturan Komnas HAM No. 001 Tahun 2017 tentang Pengesahan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM. Peraturan ini menyediakan dua aspek dalam prinsip Bisnis dan HAM, yakni sebagai instrumen untuk melaksanakan prinsip Bisnis dan HAM, yang terwujud dalam tiga pilar, perlindungan, penghormatan, dan pemulihan. Kemudian, juga merupakan instrumen untuk memajukan penghormatan HAM melalui proses uji tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence*). Meskipun pada akhirnya, RAN BHAM ini belum memperoleh legitimasi dan pengakuan dari seluruh Institusi dan Lembaga Pemerintahan Indonesia.

Sebelumnya, perkembangan progresif yang menunjukkan pernyataan formal (*formal statement*) Indonesia adalah dimasukkannya norma tentang Bisnis dan HAM dalam Keputusan Menteri Perindustrian No. 28/M-IND/Kep/1/2015 tentang Komite Pengarah Tim Teknis Penyelenggaraan Kegiatan Hak Asasi Manusia di Bidang Industri. Surat keputusan ini menjadi langkah progresif pertama untuk mengintegrasikan prinsip BHAM dalam regulasi dan kebijakan nasional.

Langkah tersebut semakin dikukuhkan dengan disahkannya Peraturan Presiden No. 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perpres No. 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019. Perpres ini mengatur tentang strategi peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terkait isu Bisnis dan HAM yang dikoordinatori oleh Kementerian Luar Negeri, dengan tersedianya panduan dan diseminasi panduan mengenai isu Bisnis dan HAM sebagai indikator keberhasilan.

Ketika dirunut secara historis, *formal statetement* Pemerintah Indonesia atas prinsip BHAM sudah dimulai sejak tahun 2011, pada waktu prinsip ini pertama kali di adopsi melalui resolusi 17/4 pada 16

Juni 2011 oleh Dewan HAM PBB (HRC). Pada tanggal 31 Mei 2011, pernyataan perwakilan Pemerintah Indonesia dengan jelas menyatakan kepada Dewan Hak Asasi Manusia, ingin mempelajari lebih lanjut tentang dampak kegiatan bisnis terhadap perlindungan hak asasi manusia.⁴² Kemudian, komitmen pada UNGPs, ditunjukkan dengan *voted* Indonesia atas Resolusi Dewan HAM PBB 26/9 tanggal 26 Juni 2014, yang salah satunya terkait dengan pembentukan kelompok kerja antar pemerintah (*intergovernmental working group*) yang bertugas untuk mengelaborasi perjanjian internasional yang mengikat secara hukum (*international legally binding treaty*) untuk mengatur kegiatan perusahaan transnasional dan perusahaan bisnis lainnya sehubungan dengan HAM.⁴³

Dalam kerangka diseminasi ketentuan dalam UNGPs di Indonesia, Kementerian Luar Negeri bersama dengan Kementeri Hukum dan HAM mengadakan “Simposium Nasional Mengenai Bisnis dan HAM” pada 08 September 2015. Pertemuan yang dihadiri oleh 190 peserta dari kementerian / lembaga pusat dan regional, lembaga hak asasi manusia nasional, sektor swasta dan bisnis, akademisi, masyarakat sipil dan media nasional, merupakan tonggak awal (*fulcrum*) dalam pengarustamaan Prinsip-prinsip UNGPs di Indonesia.

Langkah ini dilanjutkan dengan penunjukkan Kementerian Koordinator Perekonomian sebagai *focal point* Bisnis dan HAM pada Agustus 2017, yang kemudian peran Koordinator National Focal Point dilanjutkan oleh Kementerian Hukum dan HAM dibawah koordinasi Direktorat Jenderal HAM pada tahun 2020. Kemenkum HAM secara resmi meluncurkan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Indonesia memilih strategi nasional, ketimbang rencana aksi nasional Bisnis dan HAM) pada 25 November 2020. Diikuti dengan penetapan Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM (GTN BHAM) pada april 2021 dan serangkaian konsultasi publik pada 14 Oktober 2021, yang bertujuan untuk memformulasikan dan menetapkan Draft Stranas

42 Business and Human Rights in Asean : Baseline Study, Human Rights Resource Centre (HRRC), 2013.

43 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?>

BHAM dalam aturan hukum nasional dan direncanakan diatur dalam Peraturan Presiden. Rancangan Peraturan Presiden mengenai Stranas BHAM telah difinalisasi dan memasuki tahap penyusunan Pemerintah Pemerintah dan Peraturan (Progsun) 2023 melalui Keppres NO. 36 Tahun 2022 tentang Program Penyusunan Peraturan Tahun 2023.⁴⁴

Dalam dua tahun terakhir (2021-2022), Kemenkum HAM telah mengadakan serangkaian diseminasi prinsip UNGPs dengan menjadi tuan rumah pelaksanaan konferensi nasional maupun regional tentang Bisnis dan HAM. Delegasi Indonesia yang diwakili oleh Kemenkum HAM juga selalu hadir dan menjadi pembicara pada *10th UN forum on Business and Human Rights* 29 November 2021, dan *11th UN forum on Business and Human Rights* pada 29 November 2022, serta *the 2021 United Nations Virtual Forum on Responsible Business and Human Rights* 1 Juni 2021.

Meskipun, Indonesia belum memiliki Rencana Aksi Nasional (Stranas) Bisnis dan HAM yang diatur dalam regulasi nasional, pernyataan (*formal statement*) dan partisipasi aktif Pemerintah Indonesia yang diwakili oleh Kemenkum HAM dalam berbagai agenda diseminasi, maupun forum Bisnis dan HAM menunjukkan langkah maju untuk mengakomodir norma-norma bisnis dan HAM dalam konteks nasional dan domestik.

4.1.2. Indikator Peningkatan Kapasitas Aktor Negara dan Masyarakat Lokal tentang Prinsip UNGPs

Pemerintah Indonesia menunjukkan langkah maju dalam peningkatan kapasitas aktor dan diseminasi informasi mengenai prinsip BHAM. Oleh karenanya, pada indikator ini, Pemerintah Indonesia berada pada level *improving*, yang ditunjukkan dengan telah teridentifikasinya komponen-komponen penting UNGPs untuk diselaraskan dengan rencana kerja Kementerian/Lembaga/dan Badan. Proses ini merupakan rangkaian panjang sejak 2017 hingga 2023, dalam mendorong peningkatan kapasitas aktor negara, masyarakat

⁴⁴ <https://ham.go.id/2023/02/24/godok-ranperpres-stranas-bham-ditjen-ham-gelar-fgd-bisnis-dan-ham/>

sipil dan masyarakat lokal yang diselenggarakan melalui pelaksanaan serangkaian agenda diseminasi, peningkatan kapasitas, riset, advokasi kebijakan, intervensi program yang dijalankan oleh kementerian terkait dengan dukungan dari organisasi organisasi, CSOs, maupun akademisi (kampus).

4.1.3. Indikator Ratifikasi dan Adopsi Instrumen HAM Internasional yang Relevan

Indonesia telah meratifikasi instrumen HAM Internasional sebagaimana yang dimandatkan oleh UNGPs agar penerapan prinsip BHAM berjalan efektif. Tidak hanya instrumen HAM yang dipersyaratkan UNGPs, Indonesia juga meratifikasi serangkaian konvensi PBB, inisiatif regional dan forum multilateral yang relevan dengan BHAM. Sehingga, berdasarkan keterpenuhan atas indikator ini, Indonesia berada pada level *established*.

Dalam rezim Hukum HAM internasional, Negara merupakan pengembang kewajiban utama (*primary duty-bearers*), dan secara kolektif sebagai pengawas dari rezim HAM Internasional.⁴⁵ Negara memiliki kewajiban (*obligationi*) dan tanggung jawab (*responsibility*) untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) HAM. Oleh karenanya, pilar pertama tentang kewajiban negara untuk melindungi dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga, termasuk entitas bisnis, merupakan bagian inti dari rezim HAM internasional.⁴⁶ Sejauh ini, Pemerintah Indonesia menaruh komitmen dan dedikasi terhadap rezim Hukum HAM Internasional. Sebagai bentuk mandat atas Undang-undang HAM Internasional (Deklarasi Universal HAM, Konvenan Internasional Hak Sipil Politik dan Konvenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) Pemerintah

⁴⁵ OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, New York and Geneva: United Nations, 2011.

⁴⁶ John Ruggie, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Human Rights Council, 07 April 2008. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

Indonesia telah meratifikasi 10 Instrumen HAM Internasional Utama yang relevan dengan kewajiban perlindungan negara terhadap HAM dalam operasionalisasi bisnis.

Tabel 7:
Ratifikasi Instrumen Hukum HAM Internasional oleh
Pemerintah Indonesia

Instrumen Hukum HAM Internasional	Ratifikasi Hukum Nasional
ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)	Undang-undang Nomor 29 Tahun 1999 tentang Pengesahan ICERD 1965
ICCPR (International Covenent on Civil and Political Rights)	Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan ICCPR
ICESCR (International Covenent on Economic, Social and Cultural Rights)	UU No. 11 Tahun 2005
CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)	UU No. 7 Tahun 1984
CAT (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment)	UU No. 5 tahun 1998
CRC (Convention on the Rights of the Child)	Keppres No. 36 tahun 1990
CRPD (Convention on the Rights of the Persons with Disabilities (CRPD))	UU No. 19 Tahun 2011
ICMW (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)	UU No. 6 Tahun 2012
Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography	UU No. 10 tahun 2012

Instrumen Hukum HAM Internasional	Ratifikasi Hukum Nasional
Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Involvement of Children in Armed Conflict	UU No. 9 Tahun 2012

Pengukuhan komitmen negara dalam UNGPs untuk perlindungan HAM tidak dapat dilepaskan dari Standar Perburuhan Internasional (*International Labour Standard*) ILO. Pada kerangka kerja “Perlindungan, Penghormatan, dan Perbaikan” PBB tahun 2008, John Ruggie mengutip Deklarasi Prinsip Tripartit ILO tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi MNE ILO). Terpenuhinya Standar Perburuhan Internasional merupakan komponen penting dalam penyusunan *national baseline assessment* (data dasar dalam penyusunan Rencana Aksi Nasional). Sebagai bentuk komitmen atas perlindungan HAM dan tanggung jawab perusahaan atas hak-hak buruh dan pekerja, Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi 8 Konvensi Inti ILO (*The Core ILO Conventions*).

Tabel 8:
Ratifikasi Konvensi Inti ILO

Konvensi ILO	Ratifikasi Hukum Nasional
Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 tentang Penghapusan Kerja Paksa	Lembar Negara No. 261/1933
Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi	Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998
Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama	UU No. 18 Tahun 1956
Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pemberian Upah yang Sama Bagi Para Pekerja Laki-laki dan Perempuan	UU No 80 Tahun 1957

Konvensi ILO	Ratifikasi Hukum Nasional
Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa	UU No. 19 Tahun 1999
Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan	UU No. 21 Tahun 1999
Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (Min. 15 tahun)	UU No. 20 Tahun 1999
Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.	UU No. 1 Tahun 2000
Konvensi ILO No. 187 Tahun 2006 tentang Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perpres No. 34 Tahun 2014

Selain dari Konvenan Utama HAM Internasional dan Konvensi Inti ILO, Pemerintah Indonesia juga menandatangani rezim HAM internasional yang relevan dengan isu bisnis dan HAM. Pemerintah Indonesia menandatangani *Bali Declaration on ASEAN Community in a Global Community of Nations “Bali Concord III”* pada 17 November 2011 dan *ASEAN Human Rights Declaration and the Phnom Penh Statement on the Adoption of the ASEAN Human Rights Declaration (AHRD)*, pada 18 November 2012 yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Dua Deklarasi regional ASEAN ini memuat substansi tentang promosi perlindungan pekerjaan yang adil dan sesuai untuk pembayaran upah, dan akses yang memadai ke kondisi kerja dan kehidupan yang layak bagi pekerja migran, yang mungkin menjadi korban diskriminasi, pelecehan, eksplorasi, kekerasan, dengan akses yang memadai ke sistem hukum dan peradilan negara penerima, , tanpa merusak hukum, peraturan, dan kebijakan negara penerima. Secara tegas juga menolak adanya praktik Pekerja Anak (*child labour*).

Indonesia sebagai bagian dari ASEAN juga mengadopsi *The ASEAN Guidelines on Promoting Responsible Investment in Food, Agriculture and Forestry* pada tahun 2018.⁴⁷ Panduan ini ditujukan untuk membangun kondisi yang stabil dalam investasi yang bertanggung jawab di sektor FAF (Pangan, Pertanian, dan Kehutanan) melalui kerangka kebijakan dan peraturan yang jelas secara nasional dan pendekatan yang lebih koheren di seluruh ASEAN, mempertimbangkan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat lokal dan masyarakat adat, petani kecil, dan kelompok rentan atau termarjinalisasi, mencapai keseimbangan antara dengan mewajibkan investor untuk memenuhi kewajiban mereka dan menciptakan instrumen dan alat untuk kerja sama lebih lanjut – mendukung tujuan utama Panduan ini. Untuk ASEAN secara keseluruhan, menciptakan kerangka kerja untuk memandu AMS, investor besar dan kecil, dan pelaku lainnya dalam pengembangan rantai nilai dan investasi pertanian yang bertanggung jawab dan berkelanjutan di kawasan. Pada akhirnya, menciptakan serangkaian kepentingan, yang berfungsi sebagai referensi untuk keputusan, perilaku, dan tindakan dalam jangka menengah hingga jangka panjang. Panduan ini bersifat sukarela dan tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan nasional yang ada atau dengan perjanjian internasional yang mengikat.

Begitupun dengan *ASEAN Inclusive Business Framework (AIBF)* yang ditetapkan pada 14 Agustus 2017, sebagai bagian dari upaya untuk implementasi *ASEAN Strategic Action Plan for SME (Small and Medium Enterprises) Development (SAPSMED) 2016-2025*. Kerangka ini ditujukan untuk penyediaan barang, jasa dan mata pencaharian secara komersial, baik dalam skala atau skala besar, kepada orang-orang di Basis Piramida Ekonomi (*Base of the Economic Pyramid/BOP*), menjadikannya bagian dari rantai nilai bisnis inti perusahaan sebagai pemasok, distributor, pengecer, atau pelanggan. Meskipun, dalam dokumen tersebut tidak disebutkan tentang UNGPs, namun AIBF menargetkan kelompok UKM (Usaha Kecil Menengah) sebagai salah

⁴⁷ Diadopsi pada Pertemuan Menteri Pertanian dan Kehutanan ASEAN ke 40, 11 Oktober 2018, Hanoi, Vietnam.

satu aktor dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif di regional ASEAN.

Di samping itu, dalam dokumen kesepakatan negara-negara G20 yang disepakati ketika Indonesia menjadi tuan rumah (*host country*), menekankan pentingnya peran pemerintah dan Bank Sentral untuk mempromosikan kebijakan dan kerangka peraturan pembiayaan campuran (*blended finance*)⁴⁸, meliputi keuangan berkelanjutan (*sustainable finance*), perilaku bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*), dan uji tuntas (*due diligence*) pada seluruh rantai investasi serta pasar keuangan.⁴⁹ Kerangka investasi dan pasar demikian, akan memberikan manfaat tambahan, memungkinkan investasi berkelanjutan swasta untuk mendukung kesetaraan gender dan inklusi sosial serta meningkatkan ketahanan dan kesiapan masyarakat untuk menghadapi krisis iklim, hilangnya keanekaragaman hayati, dan guncangan lainnya di masa depan.

4.1.3.1. Adopsi Instrumen Kebijakan Internasional Relevan

Basis penting dalam menentukan komitmen Negara terhadap implementasi Bisnis dan HAM, dapat pula ditinjau dari sejauh mana Negara berpartisipasi baik melalui penandatangan maupun dukungan terhadap instrumen lainnya yang relevan dengan bisnis dan HAM. Pada perkembangannya, Pemerintah Indonesia maupun perusahaan yang beroperasi di wilayah yurisdiksi dan terdaftar di Indonesia, menunjukkan kemajuan progresif dalam menyatakan dukungan atas instrumen-instrumen yang relevan dengan bisnis dan HAM.

48 Pembiayaan Campuran (*Blended Finance*): *pemanfaatan pembiayaan pembangunan strategis untuk memobilisasi pembiayaan tambahan menuju pembangunan berkelanjutan di negara-negara berkembang*.

49 G20 Development Working Group (DWG), *G20 Principles to Scale up Blended Finance in Developing Countries, including Least Developed Countries and Small Island Developing States*. Dapat diakses pada: https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Unit_Kerja/Deputi%20Bidang%20Pendanaan%20Multilateral/G20-Principles-to-Scale-Up-Blended-Finance-in-Developing-Countries-including-LDCs-and-SIDS.pdf

Tabel 9:
Adopsi Instrumen Kebijakan yang Relevan

SDGs	Indonesia berkomitmen untuk berhasil mengimplementasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dalam rangka mencapai mencapai agenda pembangunan 2030. Sehubungan dengan hal tersebut, Peraturan Presiden Indonesia No. 59/2017 tentang implementasi SDGs di Indonesia mengamanatkan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia untuk menyediakan Roadmap SDGs Indonesia. ⁴
<i>United Nations Convention Against Corruption</i>	Indonesia menandatangani Konvensi PBB Menentang Korupsi pada 18 Desember 2003 dan meratifikasi konvensi tersebut pada 19 September 2006 dalam UU No. 7 Tahun 2006 tentang Pengesahan United Nations Convention Against Corruption, 2003 (Konvensi PBB Anti Korupsi, 2003) ⁵
<i>Open Government Partnership</i>	Indonesia secara resmi menjadi anggota pada <i>Open Government Partnership</i> , yaitu suatu kemitraan untuk mendukung kemajuan dan keterbukaan pemerintah. Upaya ini dilakukan untuk mewujudkan transparansi, partisipasi publik, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan sistem pemerintah sebagai konsekuensi dari suatu negara demokrasi. <i>Open Government Partnership merupakan suatu kemitraan yang dibentuk pada bulan September 2011, dan bertujuan untuk mendukung kemajuan keterbukaan pemerintah sesuai dengan aspirasi dan komitmen nyata sebagaimana dicanangkan oleh setiap negara anggota. Penetapan Indonesia sebagai bagian dari Open Government Partnership tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 13 Tahun 2014 yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 26 Maret 2014.</i> ⁶

UN Principles for Responsible Investment (UN PRI)	<p>East Ventures, firma modal ventura agnostik sektor perintis dan terkemuka di Indonesia, telah resmi menjadi penandatangan UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) pada 15 Maret 2022, sebagai bagian dari komitmennya untuk menciptakan keputusan investasi dan kepemilikan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. East Ventures menjadi perusahaan modal ventura pertama di Indonesia yang terdaftar dalam penandatangan; yang semakin memperkuat keyakinannya bahwa penerapan pendekatan Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) akan menjadi prinsip yang digerakkan oleh keberlanjutan bagi semua pemain. East Ventures berkomitmen untuk memimpin dalam mengidentifikasi dan mendukung inisiatif yang relevan untuk mendorong tindakan yang lebih berkelanjutan.</p>
EITI (Extractive Industries Transparency Initiatives)	<p>Di Indonesia, prakarsa transparansi penerimaan negara dari industri ekstraktif ini dimulai 2007 ketika Menteri Keuangan saat itu, Sri Mulyani menyatakan dukungan bagi EITI pada perwakilan dari <i>Transparency International Indonesia</i>. <i>Wakil Ketua KPK pada saat itu, Erry Riyana Hardjapamekas dan Deputi KPK untuk Pencegahan Waluyo meninjau persiapan dasar hukum pelaksanaannya. Peraturan Presiden mengenai EITI lalu dibahas Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). Tahun berikutnya Menko bidang Perekonomian saat itu, Boediono, memimpin rapat koordinasi untuk EITI, dan akhirnya di tahun 2010 Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono menandatangani Peraturan Presiden no 26 Tahun 2010 tentang Transparansi Pendapatan Negara dan Pendapatan Daerah</i></p>

	<p><i>yang diperoleh dari dari Industri Ekstraktif.</i> Negara Indonesia diterima secara resmi sebagai Kandidat Negara pelaksana EITI pada tanggal Oktober 2010 diumumkan di Dar-Es- Salaam, Tanzania dalam EITI Board Meeting. Kriteria negara compliance EITI harus dicapai Indonesia dalam waktu 2.5 (dua setengah) tahun. Dalam melaksanakan EITI, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mengungkapkan semua pajak, royalti dan biaya yang diterima dari sektor minyak, gas dan pertambangan.⁷</p>
<p><i>Voluntary Principle on Security and Human Rights (VPSHR)</i></p>	<p>Satu-satunya perusahaan yang telah menandatangani <i>Voluntary Principle on Security and Human Rights (VPSHR)</i> adalah PT. Freeport Indonesia sejak tahun 2000, melalui perusahaan induk Freeport McMoran. <i>VPSHR</i> merupakan panduan kepada perusahaan ekstraktif dalam menjaga keselamatan dan keamanan operasi mereka dalam kerangka operasi yang menjamin penghormatan terhadap hak asasi manusia dan prinsip kebebasan.</p> <p>Indonesia adalah 'negara sasaran' utama untuk <i>VPSHR</i> karena masalah yang terkait dengan praktik keamanan perusahaan dan korupsi di negara yang termilitarisasi. Selama bertahun-tahun, peserta <i>VPSHR</i> telah berupaya untuk terlibat dengan pemerintah Indonesia dan industri ekstraktif dan perusahaan. Anggota pilar pemerintah telah berusaha untuk membahas prinsip-prinsip sukarela dalam pertemuan dengan perwakilan pemerintah Indonesia, dan anggota pilar perusahaan telah melaporkan upaya mereka untuk menyebarluaskan informasi, terlibat dengan masyarakat lokal dan memberikan pelatihan kepada penyedia keamanan, termasuk Polisi.⁸</p>

4.1.4. Indikator Adopsi dan Adaptasi Negara atas Rekomendasi *Human Rights Council*

Stagnasi adopsi dan adaptasi Negara pada aspek pemajuan BHAM, ditunjukkan dengan respon parsial negara dalam menindaklanjuti rekomendasi *Human Rights Council*. Indonesia hanya memenuhi 1 (satu) dari 7 (tujuh) rekomendasi UPR (Universal Periodic Review), yakni pada mengakselerasi penyelesaian Draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Rekomendasi UPR Siklus 4, 21 Desember 2022). Atas dasar ini, pada indikator 4, Indonesia berada pada *level basic*.

Sebelumnya, Indonesia menerima sejumlah rekomendasi dalam siklus ketiga Tinjauan Universal Berkala (*Universal Periodic Review*) Mei 2017, sehubungan dengan aspek bisnis dan HAM, antara lain yaitu mencegah pekerja anak, perlunya semakin memperkuat komitmen Indonesia untuk memperkuat dimensi HAM di dalam kegiatan bisnis, serta memimpin upaya untuk mewujudkan peran ini.

Pada UPR Siklus Ketiga ini, belum sama sekali menyentuh substansi tentang penyusunan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM. Fokus utama Pemerintah Indonesia masih seputaran upaya untuk membangun kesadaran publik dan peningkatan kapasitas aktor negara dalam memahami pentingnya internalisasi prinsip HAM dalam aktivitas bisnis.

Narasi tentang pentingnya Indonesia dalam menetapkan Rencana Aksi Bisnis dan HAM muncul pada UPR siklus keempat, Desember 2022. Pada Tinjauan Universal Berkala (*Universal Periodic Review/ UPR*), ada sejumlah rekomendasi yang diterima Indonesia sehubungan dengan bisnis dan HAM, yang antara lain:

Tabel 10:
Rekomendasi UPR

Rekomendasi UPR (*Universal*

mendorong agar usaha untuk mengembangkan dan memfinalisasi Rencana Aksi Nasional sejalan dengan UNGPs.

*Periodic
Review)*
**Siklus ke 4, 21
Desember 2022**

mengakselerasi proses penyelesaian Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM)

mendorong penegakan dan penguatan prinsip HAM dalam operasionalisasi perusahaan indonesia di dalam maupun di luar negeri, dan

memastikan program pembangunan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan melalui konsultasi bermakna (meaningful consultation) dengan komunitas lokal dan penerapan sanksi bagi perusahaan yang melanggar hukum dan HAM.

Mengambil langkah kongkret untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, termasuk di pertambangan, perikanan lepas pantai, lokasi konstruksi, penggalian, atau sebagai pekerja rumah tangga atau pekerja seks.

Mendorong upaya untuk melawan aksi perdagangan manusia, menyangkut perlindungan dan pemulihan bagi korban.

Memastikan perlindungan buruh/tenaga kerja, termasuk yang bekerja di sektor informal, dibawah UU Cipta Kerja.

Berdasarkan rekomendasi ini dapat dilihat, bahwa ada kemajuan untuk menaikkan prinsip Bisnis dan HAM dalam tata aturan dan kebijakan peraturan perundang-undangan nasional dengan penetapan Strategi Nasional Bisnis dan HAM. Bahkan, dalam skala yang lebih luas, rekomendasi UPR menekankan pentingnya sebuah regulasi nasional yang mengatur tentang *human rights due diligence*, dengan penerapan sanksi bagi perusahaan yang melanggar, baik perusahaan Indonesia yang beroperasi di dalam maupun luar negeri. Meskipun begitu, isu tentang pekerja anak masih saja muncul dan perlu upaya sistematis untuk mengatasi persoalan tersebut. Berdasarkan kerangka konsep UU Ketenagakerjaan (minimal 18 tahun) jumlah pekerja anak pada tahun 2021 mencapai 1,51 juta jiwa atau 2,62%, sementara mengacu pada Konvensi ILO (minimal 15 tahun) jumlah pekerja anak mencapai 1,48 juta jiwa atau 2,57%.⁵⁰ Kemudian, ditinjau dari data penilaian pekerja anak di Indonesia dalam sektor pertanian dan perkebunan Tahun 2020 dan rekomendasi untuk Modelez International di tahun yang sama menyebutkan terdapat lebih dari 4 (empat) juta pekerja anak di Indonesia dan 20,7% di antaranya terjebak menjalani Bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak (BPTA).⁵¹

Dalam upaya mengatasi persoalan Pekerja Anak, Kementerian Ketenagakerjaan telah menyusun *Roadmap on Child-Labour Free by 2022*, yang selaras dengan komitmen global untuk mengakhiri *child labour* pada tahun 2025.⁵² Ada beberapa strategi yang tercantum dalam

50 BPS RI, *Booklet Pekerja Anak di Indonesia 2022: Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19*, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Desember 2022.

51 <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3248/indonesia-hadapi-tantangan-pekerja-anak-di-sektor-pertanian-lebih-dari-800-ribu-anak-terjebak-dalam-bentuk-pekerjaan-terburuk-bagi-anak>. Lihat juga: Bentuk Pekerjaan terburuk bagi anak menurut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika , psikotropika dan zat adiktif lainnya dan atau, Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

52 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo->

roadmap tersebut, seperti:

1. Evaluasi terhadap implementasi Rencana Aksi Nasional tentang Penghapusan Segal Bentuk Kerja Terburuk bagi Anak yang telah berjalan lebih dari 10 Tahun
2. Penetapan kerangka kebijakan dan program prioritas, melalui Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan dan Penegakan Hukum; (2) Pendidikan dan Pelatihan; (3) Perlindungan Sosial; dan (3) Kebijakan Pasar Tenaga Kerja.
3. Integrasi *Roadmap of A Child Labor-Free Indonesia in 2022* ke dalam Rencana Pembangunan Daerah
4. Program aksi penghapusan pekerja anak dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

Meskipun telah ditetapkan sejak 26 Desember 2014 oleh Menteri Ketenagakerjaan, *roadmap* ini masih belum efektif dalam mengatasi persoalan penghapusan bentuk kerja terburuk terhadap anak.

Dapat disimpulkan bahwa ketidakterpenuhan rekomendasi UPR yang dimaksud meliputi belum adanya penerapan peraturan tentang *human rights due diligence*, masih adanya praktik bentuk-bentuk pekerjaan terburuk terhadap anak, tidak berjalannya proses *meaningful consultation* pada program pembangunan, minimnya perlindungan terhadap aksi perdagangan manusia dan pengesahan UU 11/2020 Cipta Kerja sebagaimana diubah dengan UU 6/2023, yang berdampak buruk bagi perlindungan buruh/pekerja.

4.1.5. Indikator Promosi Instrumen Hukum

Berdasarkan analisis terhadap promosi instrumen hukum sebagai modalitas regulasi dalam implementasi prinsip BHAM, penelitian ini menemukan 54 jenis peraturan dalam berbagai hirarki peraturan yang meliputi 32 Undang-Undang, 4 Peraturan Pemerintah, 4 Peraturan

Presiden, 3 Instruksi dan Keputusan Presiden, 6 Peraturan dan Keputusan Menteri, serta 5 Peraturan Badan/Lembaga yang promotif terhadap pemajuan BHAM, sehingga menempatkan Indonesia pada *level improving*.

Secara umum, undang-undang, kebijakan, dan regulasi yang berkaitan dengan bisnis dan HAM di Indonesia telah memiliki modalitas yang baik dalam implementasi di tingkat nasional, regional dan internasional. Indonesia memiliki komitmen yang kuat dengan adopsi dan ratifikasi instrumen inti HAM internasional dan Konvensi Inti ILO. Pada tingkat nasional, telah ada beberapa undang-undang dan regulasi yang ditetapkan untuk pemenuhan kewajiban negara dalam menghormati, melindungi dan memenuhi HAM setiap individu. Undang-undang, kebijakan dan regulasi yang ditetapkan Pemerintah Indonesia bertujuan untuk mencegah, menginvestigasi, menjatuhkan hukuman, memulihkan HAM korban dari pelanggaran HAM oleh entitas bisnis. Seperangkat peraturan hukum dan kebijakan ini, sekaligus untuk menjamin terwujudnya supremasi hukum, dengan memastikan kesetaraan di depan hukum, terwujudnya keadilan, akuntabilistas, kepastian hukum, serta transparansi prosedur dan transparansi hukum.

Modalitas regulasi pada peraturan dan instrumen hukum nasional mengatur aspek dan variabel dalam penerapan prinsip BHAM dalam kerangka *protect, respect and remedy*, meliputi uji tuntas HAM, pemetaan dan keterbukaan rantai pasok, perlindungan tenaga kerja dan perdagangan orang, penghapusan pekerja anak, penghapusan pekerja paksa, pemenuhan hak perempuan, kesehatan dan kesempatan di tempat kerja, pengaturan jam kerja, penghormatan hak masyarakat adat dan pembela HAM, perlindungan data pribadi karyawan, akses terhadap remediasi, kebijakan anti korupsi, pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan, hak penyandang disabilitas, penghormatan hak masyarakat adat dan sebagainya.

Berdasarkan analisis dan penelusuran setidaknya terdapat 54 peraturan yang ditetapkan Pemerintah Indonesia dalam memenuhi kewajiban negara untuk melindungi pelanggaran HAM yang dilakukan oleh entitas bisnis.

Tabel 11:
Modalitas Regulasi Promotif terhadap Bisnis dan HAM

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
1	PermenKKP No. 35/Permen-KKP/2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM Pada Usaha Perikanan	Human Rights Due Diligence
2	Peraturan Menteri (Permen) Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia Perikanan.	Human Rights Due Diligence
3	Peraturan BPOM No. 21 Tahun 2021 tentang Penerapan Sistem Jaminan Keamanan dan Mutu Pangan Olahan (SMKPO) di Sarana Peredaran	Focus on: 3. Mapping and Disclosing the Supply Chain
4	Peraturan Kepala BPOM No. 22 Tahun 2017 tentang Penarikan Pangan dari Peredaran	Focus on: 3. Mapping and Disclosing the Supply Chain
5	Peraturan BPOM No. 26 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik Sektor Obat dan Makanan	Focus on: 3. Mapping and Disclosing the Supply Chain
6	Peraturan Menteri BUMN PER-06/MBU/09/2022 Tanggal 15 September 2022 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara	<i>Kemitraan, corporate responsibility to respect</i>

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
7	Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik	<i>Responsible business conduct</i>
8	Surat Edaran OJK Nomor 16/SEOJK.04/2021 TENTANG Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik	Responsible business conduct
9	Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Aksi Nasional Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Tahun 2019-2024	Mapping and disclosure supply chain
10	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia	Mapping and disclosure supply chain
11	Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Penyelenggaran Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia	Mapping and disclosure supply chain
12	Undang-undang Nomor 06 Tahun 2011 tentang Keimigrasian	Pasal 86-90 (Perlindungan dan remediasi terhadap korban perdagangan orang dan penyelundupan manusia)
13	UU No. 08 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang	Pasal 2 (penyelundupan tenaga kerja, penyelundupan migran, perdagangan orang)

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
14	Perpres No. 22 Tahun 2021 tentang Gugus Tugas Pencegahan dan Penangan Tindak Pidana Perdagangan Orang	Child Labour
15	PP No. 09 Tahun 2008 tentang Tata Cara dan Mekanisme Pelayanan Terpadu Bagi Saksi dan/atau Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang	Perlindungan dan remediasi
16	UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang	UU No. 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (Pasal 455), mencabut sebagian UU 21/2007 Pasal 2
17	UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial	Workers Right (Force Labour)
18	UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Workers Right (Force Labour)
19	UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan di Perusahaan	Workers Right (Force Labour)
20	Peraturan Menaker No. 10 tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh	Workers Right (Force Labour)
21	UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan UU No. 35 tahun 2014 tentang Perubahan atas UU No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak	Child Labour
22	PP No. 78 Tahun 2021 tentang Perlindungan Khusus Bagi Anak	Pasal 1, angka 6, 15, Perlindungan Anak yang dieksplorasi secara Ekonomi

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
23	UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 68-75, Child Labour
		Pasal 76, women Rights
		Pasal 77-85, Working Hours
24	UU No. 4 tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak	Child Labour
25	Kepres No. 59 tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak	Child Labour
26	Kepres No. 12 tahun 2001 tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak	Child Labour
27	Perpres No. 113 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Perpres No. 36 tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja	<i>Perlindungan affected community</i> (Buruh terdampak PHK, insentif)
28	UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja	Health and Safety in Workplace
29	PP No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Health and Safety in Workplace
30	UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	Force Labour, Women Rights, Health and Safety in workplace,
31	UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	Health and Safety in Workplace, and Force Labour
32	Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	<i>Perlindungan affected community</i> dan Remediasi

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
33	PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Health and Safety in Workplace, women rights (pasal 11), working hour and Force Labour
34	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.115/MEN/VII/2004 tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan untuk Mengembangkan Bakat dan Minat	Child Labour
35	UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	Penghormatan masyarakat adat, Human Right Defender (Pasal 66), Environmental Issue
36	UU No. 23 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Layanan Psikologi	Fokus pada dasar hukum profesi Psikolog dan layanan psikologi
37	UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi	Pasal 67, 68, 70, Korporasi wajib untuk melindungi data pribadi karyawan
38	UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual	Pasal 18, Women Rights, Remediasi
39	UU No. 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban	Remediasi
40	UU No.19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani	Working hours, Penghormatan Hak Masyarakat adat, Environmental Issues

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
41	UU. No 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Anti Corruption, remediasi (commentary principle 25)
42	UU No. 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen	<i>Remedies</i> , Perlindungan konsumen
43	UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas	TJSL, Hak karyawan. State duty to Protect Ketentuan Pasal 74 (TJSL) Pasal 66 (Laporan Pelaksanaan TJSL dalam Laporan Tahunan)
44	UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah	Kemitraan (Pasal 25 - 37)
45	UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal	GCG, TJSL, Sustainability, Worker Rights
46	UU No. 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam	Perlindungan HAM dalam melakukan usaha perikanan atau usaha pergaraman
47	UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat	Perlindungan terhadap pelaku usaha dalam mewujudkan iklim usaha yang kondusif dalam mengatur persaingan usaha yang sehat
48	UU No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN	TJSL, GCG, Women Right/ Working Hours/Child Labour,
49	UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi	Labour Rights, Environmental, Penghormatan Hak Masyarakat Adat

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
50	UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Gas Bumi	Remediasi, Environtmental, Labour Rights
51	UU No. 08 Tahun 2006 tentang Penyandang Disabilitas	<p>Ketentuan Pasal 11, Hak Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi</p> <p><i>Ketentuan Pasal 53, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</i></p> <p><i>Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</i></p>
52	UU No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan	<p>Pasal 17, pelarangan izin usaha di atas hak ulayat masyarakat adat</p> <p>Pasal 58, kewajiban 20% (dua puluh persen)</p> <p>Pasal 67, kelestarian lingkungan</p>
53	UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Pencegahan Korupsi dan Penyuapan (<i>corruption and bribery</i>)

No.	Peraturan atau Regulasi	Domain Perlindungan
54	UU No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	Pencegahan Korupsi dan Penyuapan (<i>corruption and bribery</i>)

4.1.5.1. Peraturan dan Putusan Lembaga Negara Independen dan Pengadilan Kontributif terhadap Pemajuan BHAM

Selain, legislasi, kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh Negara (eksekutif). Ada beberapa contoh Peraturan dan Putusan dari Lembaga Negara Independen dan Pengadilan yang kontributif terhadap pemajuan BHAM. Contoh peraturan dan putusan tersebut, dapat menjadi preseden baik untuk ke depannya, yang menekankan bahwa mekanisme peradilan maupun putusan lembaga negara dapat memberikan dampak dan pembelajaran untuk pemajuan prinsip BHAM, terutama bagi pemulihian HAM terhadap korban dampak HAM yang merugikan (*most severe human rights impact*).

Tabel 12:
Peraturan dan Putusan Lembaga Negara Independen dan Pengadilan

Putusan	Penjelasan
Putusan MK No. 012/PUU-I/2003	Pengujian peraturan perundang-undangan (JR) UU 13 Tahun 2003, menyatakan Pasal 158, 159, 160 ayat (1), Pasal 170, pasal 171, dan Pasal 186, yang menyatakan pengusaha tidak dapat lagi melakukan PHK sepihak pada pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat di tempat kerja sebelum ada putusan pengadilan yang inkrah.

Putusan	Penjelasan
Peraturan Mahkamah Agung RI No. 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi	Mengatur tentang pertanggung jawaban pidana bagi korporasi
<p>Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang Nomor 064/G/2014/PTUN.SMG</p> <p>Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya Nomor 135/B/2015/PT.TUN.SBY</p>	Environmental Issue
<p>Putusan Pengadilan Tinggi Samarinda Nomor 138/PDT/2015/PT.SMR tanggal 5 Februari 2016</p> <p>Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 55/Pdt.G/2013/PN.Smda tanggal 23 Juli 2014</p>	Environmental Issue (Masalah maraknya izin pertambangan di Samarinda yang berdampak pada perubahan iklim)
<p>Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 460 K/pdt/2016 tertanggal 18 Agustus 2016, yang menyatakan mengabulkan gugatan KLHK atas PT. MPL (Merbau Pelelawan Lestari)</p> <p>Putusan PK MA No. 666 PK/Pdt/2017 tertanggal 17 Desember 2019 tentang menolak Peninjauan Kembali kasus PT. MPL terhadap KLHK RI</p>	Environmental Issue

Putusan	Penjelasan
Putusan PN. Jakarta Pusat Nomor 374/Pdt.G/LH/2019/PN.Jkt.Pst tertanggal 16 September 2021	Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memenangkan gugatan masyarakat DKI Jakarta terkait pencemaran udara dan memerintahkan tergugat Gubernur DKI, Presiden RI, KLHK dsb. untuk memperbaiki kualitas udara DKI Jakarta sebagai pemenuhan hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat.
Putusan PN Meulaboh Nomor: 12/PDT.G/2012/PN.MBO tertanggal 08 Januari 2014 Putusan PT Banda Aceh Nomor 50/PDT/2014/PT.BNA tertanggal 15 Agustus 2014 Putusan Kasasi MA 651 K/Pdt/2015 tertanggal 28 Agustus2015 Putusan PK MA No. 1 PK/Pdt/2017 tertanggal 18 April 2017	Gugatan KLHK terhadap PT KA (Kallista Alam) telah sengaja membuka lahan gambut dengan cara membakar yang bertujuan untuk menyiapkan lokasi penanaman sawit.
Surat Kepala Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 21 Tahun 2022 tentang Pemberatan Penerapan Sanksi Administratif.	Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mencabut izin lingkungan kegiatan bongkar muat PT Karya Citra Nusantara (PT KCN) buntut polusi debu batu bara di Marunda.

4.1.6. Indikator Ketiadaan Regulasi Regresif yang Menghambat Pemajuan BHAM

Pada indikator ketiadaan regulasi regresif, studi ini menempatkan Indonesia pada *level Basic*, oleh karena masih ditemukannya sejumlah peraturan yang mengikis dan menghambat pemajuan HAM. Peraturan yang menjadi alat ukur indikator ini adalah: (a) UU No. 7/2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, dimana UU ini mengizinkan pelibatan TNI dalam penanganan stabilitas nasional dan terhambatnya pembangunan nasional; (b) UU No. 3/2020 tentang Perubahan UU Mineral dan Batubara, yang menekankan tidak boleh ada upaya setiap orang untuk merintangi kegiatan usaha pertambangan, (c) UU 11/2020 Cipta Kerja sebagaimana diubah dengan UU 6/2023, yang berdampak buruk bagi perlindungan buruh/pekerja; (d) UU No. 2/2012 tentang Pengadaan Tanah bagi Kepentingan Umum dan turunannya seperti PP 19/2021, yang membuka ruang-ruang perampasan tanah rakyat.

GP (*Guiding Principles*) 1 – GP 3 menjelaskan Negara memiliki kewajiban untuk melindungi dari pelanggaran HAM di dalam teritori dan yurisdiksi negara dari pelanggaran yang dilakukan oleh entitas bisnis. Perlindungan ini dilakukan dengan mengambil langkah yang tepat untuk mencegah, menginvestigasi, menjatuhkan hukum, dan memulihkan HAM melalui kebijakan, legislasi, regulasi dan ajudikasi yang efektif. Namun, prinsip-prinsip dasar ini tidak selamanya dipenuhi oleh negara, terbukti dengan adanya undang-undang maupun peraturan yang ditetapkan Pemerintah Indonesia, yang justru regresif terhadap pemajuan prinsip Bisnis dan HAM.

Bahkan dalam rilis Laporan Tahunan Komnas HAM Tahun 2022, masih menempatkan korporasi (373 kasus) dan BUMN/BUMD (118) sebagai pihak dengan jumlah pengaduan tertinggi di bawah kepolisian. Pada laporan tersebut, Komnas HAM menginisiasi pengklasifikasian tipologi kasus Bisnis dan HAM meliputi sengketa tanah/lahan, kriminalisasi, pelanggaran hak pekerja, kerusakan lingkungan, perlindungan buruh migran, dan pelibatan kepolisian. Oleh karena itu, potensi pelanggaran hak atas kesejahteraan sepanjang 2022 menjadi kasus bisnis dan hak asasi manusia yang paling banyak diadukan, dengan jumlah total pengaduan 993 pengaduan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, setidaknya ada beberapa Undang-undang dan peraturan yang ditetapkan pemerintah yang bersifat regresif terhadap pemajuan prinsip Bisnis dan HAM.

Tabel 13:
Regulasi Regresif bagi Pemajuan BHAM

Peraturan	Pasal	Norma yang Dilanggar
UU No. 7 tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial	Pasal 33 dan 34 yang intinya mengenai pelibatan TNI dalam menangani penyelesaian konflik sosial	kata kunci konflik sosial yang mengakibatkan terganggunya stabilitas nasional dan terhambatnya pembangunan nasional, sangat bernuansa pro-investasi
UU. No. 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara	Environmental Issue, Penghormatan Hak Masyarakat Adat	Fokus pada Norma pasal 162, "Setiap orang yang merintangi kegiatan usaha pertambangan"
UU 11/2020 Cipta Kerja sebagaimana diubah dengan UU 6/2023	Pelanggaran Hak Pekerja	Memungkinkan peningkatan penggunaan tenaga kerja kontrak dan menghilangkan pembatasan tenaga kerja alihdaya (<i>outsourcing</i>). Tidak ada batasan yang jelas untuk penggunaan Perjanjian waktu tertentu (PKWT) / Pekerja kontrak

Peraturan	Pasal	Norma yang Dilanggar
UU Pengadaan Tanah untuk Kepentingan Umum yang diubah dengan UU Cipta Kerja	Perampasan Lahan dan Tanah	(a) persoalan ruang lingkup dan definisi kepentingan umum sehingga objek pengadaan menjadi sangat luas; (b) reduksi terhadap makna dan substansi musyawarah dalam pengadaan tanah; (c) persoalan kelembagaan dan hasil penilaian oleh appraisal yang mempengaruhi ganti kerugian; (d) menguatnya prosedur formal melalui pengadilan bagi warga yang mempertahankan hak-haknya. ⁹

Selain dari pada Undang-undang dan peraturan, juga ada beberapa putusan pengadilan yang bersifat regresif terhadap pemajuan prinsip binis dan HAM.

Tabel 14:
Putusan Pengadilan yang Regresif

Putusan	Penjelasan
Putusan MA Nomor 99 PK/TUN/2016	Pembatalan putusan PTUN Semarang dan Pengadilan Tinggi TUN Surabaya
Putusan MA Nomor 490 K/Pdt/2018 tanggal 24 Mei 2018	Pembatalan Putusan PN dan PT Samarinda
Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 157/Pdt.G/2013/PN.Pbr tertanggal 03 Maret 2013	Gugatan KLHK terhadap PT. Merbau Pelelawan Lestari (MBL) terkait penebangan hutan di luar izin

Putusan	Penjelasan
Putusan Pengadilan Tinggi Pekanbaru No. 79/PDT/2014/PT.PBR tertanggal 28 November 2014	

4.2. Kebijakan Progresif untuk Pemajuan BHAM

4.2.1. Indikator Kewajiban *Human Rights Due Diligence* bagi BUMN dan Perusahaan Swasta

Berdasarkan analisis terhadap peraturan, regulasi dan kebijakan nasional, sampai saat ini belum ada legislasi nasional yang secara spesifik dan eksplisit memuat pengaturan tentang Uji Tuntas HAM. Untuk itu, keterpenuhan pada variabel 2 Indikator 1, Indonesia berada pada level **basic**.

Ketidaaan pengaturan mengenai persyaratan wajib uji tuntas HAM, bukan berarti tidak adanya kanal ataupun wadah bagi upaya mitigasi dan memulihkan risiko HAM yang merugikan. Terdapat instrumen kebijakan yang promotif dan beririsan dengan penerapan Uji Tuntas HAM, seperti (1) Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017 tentang Sertifikasi HAM Perikanan, (2) Peraturan Presiden No. 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia, dan (3) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik, yang menjadi dasar hukum mandatori Laporan Keberlanjutan bagi perusahaan publik di Indonesia untuk terbuka (*disclosure*) terhadap aksi perusahaan dalam konteks Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola berkelanjutan (ESG).

Selain itu, perusahaan Indonesia, terutama yang memiliki kerjasama perdagangan dan kemitraan dengan Uni Eropa, juga diikat oleh kewajiban untuk menerapkan uji tuntas HAM untuk memenuhi *European Union Directive on Corporate Sustainable Due Diligence (EU Mandatory Human Rights Due Diligence)*.

Berdasarkan *assessment* UNWG, implementasi Uji Tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence*) masih mengalami stagnasi. Refleksi Uji

Tuntas HAM yang sediannya muncul dalam serangkaian legislasi dan kerangka kebijakan pemerintah, seperti pengungkapan wajib risiko perbudakan modern dalam rantai pasokan (*mandatory disclosure of risks of modern slavery in supply chains*) masih menemui kebuntuan. Sebagian besar Negara di dunia tidak memenuhi kewajiban terhadap standar HAM, terjadinya inkonsistensi undang-undang dan *mandegnya* penegakkan peraturan untuk melindungi kelompok pekerja dan masyarakat terdampak (*affected community*). Bahkan, secara umum, pemerintah tidak menyediakan seperangkat panduan yang kompleks tentang uji tuntas HAM dan dukungan yang disesuaikan dengan ukuran, sektor, konteks operasional, kepemilikan dan struktur entitas bisnis, termasuk usaha kecil dan menengah.⁵³

Gambar 4:
Embed Responsible Business Conduct into Policies and Management Systems for Human Rights Due Diligence



53 OHCHR, *Corporate Human Rights Due Diligence: Emerging Practices, Challenges and Ways Forward, Summary of the Report of the Working Group on Business and Human Rights (UNWG) to the General Assembly, October 2018*.

Dalam konteks Indonesia, hasil analisis yang dilakukan, menyimpulkan belum ada legislasi nasional yang secara spesifik dan eksplisit memuat pengaturan tentang Uji Tuntas HAM. Meskipun begitu, laporan UNWG tersebut, menyebutkan bahwa kerangka kebijakan yang diterapkan dalam mekanisme pasar negara berkembang (*emerging market*), seperti Indonesia, terinspirasi dan mengadopsi konsep Uji Tuntas HAM yang ada di UNGPs. Progresivitas Pemerintah Indonesia dalam kerangka kebijakan termanifestasikan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017, yang menetapkan persyaratan dan mekanisme sertifikasi untuk memastikan industri perikanan bebas dari pelanggaran HAM. Kemudian, Peraturan Presiden No. 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia, dengan konsentrasi untuk mewujudkan transparansi rantai pasok, penghormatan dan tanggung jawab perusahaan atas hak-hak pekerja, implementasi *grievance mechanism*, serta pengelolaan lingkungan hidup, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati.

Prinsip 4 UNGPs tentang *The State-Business Nexus* mensyaratkan Uji Tuntas HAM bagi perusahaan yang dimiliki atau dikontrol oleh negara, ataupun yang menerima dukungan dan layanan substansial dari badan-badan Negara seperti badan-badan kredit ekspor dan badan-badan asuransi atau penjaminan investasi resmi. Dalam hal ini, terutama merujuk pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dikarenakan, otoritas dan kekuasaan yang dimiliki negara atas BUMN ataupun perusahaan yang dikendalikan Negara, pada laporan UNWG tahun 2016 merekomendasikan agar negara menetapkan kebijakan, peraturan dan regulasi yang mengarah pada kerangka *legally binding instrument* sehubungan dengan uji tuntas HAM.⁵⁴ Dalam rilis resmi OHCR, Dante Pesce selaku Ketua UNWG, menyerukan “sudah saatnya bagi Negara untuk menunjukkan kepemimpinan yang nyata, dan mewajibkan perusahaan yang mereka miliki atau kendalikan untuk menjadi panutan dalam hak asasi manusia.⁵⁵”

⁵⁴ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/091/71/PDF/G1609171.pdf?OpenElement>

⁵⁵ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2016/06/state-owned-enterprises->

Namun, rezim peraturan BUMN dan perusahaan swasta di Indonesia sama sekali belum mengatur tentang kewajiban perusahaan BUMN untuk menerapkan Uji Tuntas HAM yang selaras dengan kewajiban HAM Internasional. UU No 40 tahun 2007 dan Peraturan Menteri BUMN tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang diatur setiap tahunnya⁵⁶, hanya terbatas mengatur tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL/CSR). Kelompok masyarakat sipil memandang CSR dengan sikap skeptis, meskipun telah bersifat mandatori dan mengikat secara hukum, hanya saja CSR memungkinkan perusahaan untuk memoles reputasi mereka sambil menghindari akuntabilitas nyata atas keterlibatan perusahaan dalam perilaku yang merugikan hak asasi manusia.⁵⁷ Hal ini memperlihatkan perbedaan paradigma antara prinsip Bisnis dan HAM yang berfokus pada akses pemulihan bagi para korban, sekaligus menekankan peran negara untuk meminta pertanggungjawaban dari perusahaan yang terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia. Sementara, CSR berfokus pada kesukarelaan dan gagasan aspiratif tentang bagaimana perusahaan harus terlibat dan berkontribusi positif terhadap pemangku kepentingan dan masyarakat.⁵⁸

Penting untuk dipahami, tidak ada satu pun implementasi rezim mandatori Uji Tuntas HAM yang bersifat tunggal. Norma yang ada dalam UNGPs, ketika ditetapkan dalam rezim hukum yang mengikat (*legally binding regime*) memiliki tafsiran dan tipologi regulasi dengan kemungkinan hukum dan peraturan berbeda.⁵⁹ Poin kunci dalam upaya penerapan regulasi uji tuntas HAM memerlukan diskusi dan

must-lead-example-business-and-human-rights-new-un

56 Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/04/2021 Tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

57 John F. Sherman III, *Beyond CSR: The Story of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, A Working Paper of the Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy Sochool: Working Paper No. 71, March 2020.*

58 Anita Ramasastry, *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability, Journal of Human Rights 14, 2015, 250.*

59 OHCHR, *Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes, Some Key Considerations, June 2020.*

partisipasi yang bermakna dari semua aktor – pembuat kebijakan, legislator, bisnis, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lainnya – yang harus memiliki kejelasan dan kesamaan pandangan tentang berbagai pilihan legislasi dan regulasi yang akan diterapkan.

Meskipun, Indonesia belum memiliki Undang-Undang Proses Uji Tuntas HAM. Dalam konteks rantai pasok global (*global supply chain*), salah satunya perusahaan-perusahaan Indonesia yang memiliki kerjasama perdagangan dan kemitraan dengan Uni Eropa terikat dengan *European Union Directive on Corporate Sustainable Due Diligence (EU Mandatory Human Rights Due Diligence)* November 2020 – September 2022. Regulasi ini memandatkan pada perusahaan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan memitigasi dampak buruk aktivitas perusahaan terhadap HAM, dan Lingkungan. Selain itu, juga untuk membentuk Rantai Pasok Global (*Global Supply Chain*) yang transparan, berkelanjutan dan bertanggung jawab.

4.2.2. Indikator Promosi BHAM dalam Proses *Procurement* yang Melibatkan Negara dalam Transaksi Komersial

Pengadaan publik mengenai barang/jasa oleh pemerintah diatur dalam Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Dalam konteks analisis terhadap Perpres *a quo*, integrasi HAM dalam mekanisme pengadaan publik belum sama sekali diatur.

Perpres *a quo* hanya memuat norma tentang 8 tujuan pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP), yang ketika dianalisis terdapat tujuan PBJP yang memiliki irisan dengan prinsip Bisnis dan HAM, yaitu pada pengaturan tentang mendorong pengadaan berkelanjutan (*sustainable public procurement/SPP*), meliputi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup yang dilihat sekilas sejalan dengan kerangka ESG (*Environmental, Social, and Corporate Governance*). Oleh karenanya, pada indikator 2, Indonesia berada pada level *Basic*.

Pada *Guiding Principle 6* menyatakan bahwa kewajiban “Negara harus mempromosikan penghormatan HAM kepada perusahaan bisnis

yang melakukan transaksi komersial dengan negara.” Mekanisme utama yang dapat ditempuh negara untuk mengintegrasikan persyaratan pemenuhan HAM dalam pelaksanaan transaksi komersial dengan perusahaan adalah melalui pengadaan publik/umum (*public procurement*). Negara wajibkan agar perusahaan yang terlibat transaksi komersial melakukan uji tuntas HAM, termasuk dalam rantai pasokan produk tertentu; memperhatikan aspek HAM sebagai pertimbangan dalam pemilihan kontraktor; memasukkan persyaratan dan uji tuntas HAM dalam semua kontrak pengadaan; serta memastikan pemantauan atas dampak HAM.⁶⁰

Dalam konteks regulasi dan peraturan pemerintah di Indonesia, integrasi HAM dalam mekanisme pengadaan publik belum sama sekali diatur. Peraturan mengenai pengadaan publik diatur dalam Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Peraturan ini menekankan pada aspek transparansi, efisiensi dan efektivitas yang dapat dipantau dan ditelusuri dalam satu sistem yang terintegrasi. Sejak tahun 2007, pemerintah telah membentuk Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai badan yang memiliki tanggung jawab untuk menyediakan dan memformulasikan strategi-strategi dalam pengadaan barang/jasa pemerintah, termasuk menetapkan kebijakan dan standar prosedur.⁶¹ Namun, sejauh ini LKPP belum menjadikan basis HAM sebagai salah satu prasyarat dalam prosedur pengadaan barang/jasa pemerintah.

Meskipun demikian, dalam Perpres *a quo* memuat norma tentang 8 tujuan pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP). Ketika dianalisis terdapat tujuan PBJP yang memiliki irisan dengan prinsip Bisnis dan HAM, yaitu pada pengaturan tentang mendorong pengadaan berkelanjutan (*sustainable public procurement/SPP*). Aspek dalam

⁶⁰ UNWG, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Working Group on Business and Human Rights (UNWG), Geneva: November 2016, hal. 26

⁶¹ IDFI & ICW, *Recommendations for the Public PROCUREMENT System of the Republic od Indonesia*, rekomendasi ini dipersiapkan oleh Institute for Development of Freedom of Information (IDFI) bersama dengan Indonesia Corruption Watch, 2018.

pengadaan berkelanjutan meliputi, aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup yang dilihat sekilas sejalan dengan kerangka ESG (*Environmental, Social, and Corporate Governance*). Aspek ekonomi yang berperan dalam produksi barang/jasa; pada aspek sosial meliputi jaminan kondisi kerja yang adil, pemberdayaan masyarakat setempat; serta aspek lingkungan yang meliputi pengurangan dampak negatif terhadap kesehatan, kualitas udara, dan pemanfaatan sumber daya alam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam mencapai tujuan ini pemerintah (pihak yang menyelenggarakan pengadaan) dan perusahaan bisnis (pihak yang menawarkan barang/jasa) dapat mengambil peran, berikut:

Tabel 15:
Peran Pemerintah dan Pelaku Usaha dalam Pengadaan Barang/Jasa

Peran Pemerintah	Peran Pelaku Usaha (Entitas Bisnis)
<ul style="list-style-type: none"> Memberikan pemahaman kepada pelaku usaha tentang kriteria produk-produk yang masuk kategori pengadaan berkelanjutan Memberikan sertifikasi produk dan usaha yang terkategori sesuai dengan pengadaan berkelanjutan Mengutamakan pembelian produk yang sesuai dengan aspek pengadaan berkelanjutan 	<ul style="list-style-type: none"> Menjual produk dengan umur ekonomis yang lebih panjang Menjual produk yang berawasan lingkungan Memberdayakan tenaga kerja di sekitar tempat usaha

Adapun peraturan teknis yang telah ditetapkan pemerintah melalui LKPP untuk implementasi SPP ditunjukkan dengan disahkannya Surat Edaran LKPP No. 16 Tahun 2020 tentang Penetapan Produk Hijau/Hasil Industri Hijau untuk Dapat Digunakan dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang Berkelanjutan. Surat Edara ini menekankan pada tiga hal meliput, (1) Pengunaan kertas fotokopi ekolabel, (2) pengunaan peralatan kantor *stationary (folder file)* ekolabel, dan (3) pengunaan furnitur

berbahan kayu Sistem Verifikasi dan Legalitas Kayu (SVLK). Kemudian, pada tingkat daerah implementasi SPP baru diatur dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan No. 93 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang Jasa Ramah Lingkungan (*Green Public Procurement*).

Di lain sisi, pada level implementasi kebijakan ditemukan banyak kelemahan dalam penerapan peraturan SPP. Setidaknya terdapat beberapa indikasi yang menyebabkan tidak optimalnya implementasi SPP, yang meliputi tidak adanya rencana aksi, akibat ketiadaan peta jalan kebijakan (*policy road map*); terbatasnya kapasitas pengetahuan dan pemahaman aktor pemerintah dalam penerapan regulasi SPP; dan lemahnya koordinasi dan komunikasi antara pemerintah dan entitas bisnis (yang melakukan penawaran/*bidders*).⁶²

Terlepas dari itu, disahkannya beberapa peraturan dan kebijakan dalam kontek pengadaan barang/jasa pemerintah menunjukkan satu langkah positif dalam implementasi prinsip berkelanjutan, meskipun tidak secara eksplisit memasukkan prinsip bisnis dan HAM ke dalam norma yang diatur. Inisiasi prinsip berkelanjutan dalam peraturan dan kebijakan ini, merupakan satu modalitas penting yang dimiliki dari sisi pemenuhan kewajiban negara untuk melindungi HAM melalui penetapan regulasi, kebijakan dan peraturan untuk melindungi dari pelanggaran HAM oleh entitas bisnis sebagaimana diatur UNGPs.

4.2.3. Indikator Diseminasi informasi dan pengetahuan BHAM pada lembaga-lembaga negara

Belum dapat ditemukan dokumen Panduan Bisnis dan HAM versi negara sebagaimana mandat dari Peraturan Presiden No. 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perpres No. 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019 dan Perpres No.

⁶² Husin Ansari, et. al, *Policy Implementation Green Public Procurement in Sustainable Development in South Kalimantan Province, Jurnal Budapest International Research and Critics Institute: Humanities and Social Sciences*, Vol. 5, No 2, May 2022, hal. 17915.

53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025. Meskipun begitu, dokumen-dokumen pembelajaran mengenai BHAM, lebih banyak diproduksi oleh elemen masyarakat sipil yang menaruh perhatian pada isu BHAM. Oleh karenanya, pada indikator ini, Indonesia berada pada level *improving*.

Mandat untuk internalisasi prinsip Bisnis dan HAM pada Departemen, Badan, dan lembaga secara progresif telah di atur dalam Perpres No. 33 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM). Dalam perpres tersebut, Kementerian Luar Negeri diberikan peran untuk peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terkait bisnis dan HAM, melalui penyusunan *guidelines*/panduan dan diseminasi panduan mengenai isu Bisnis dan HAM. Ukuran keberhasilan aksi HAM pada strategi pendidikan dan peningkatan kesadaran masyarakat tentang HAM, adalah meningkatnya pemahaman pemangku kepentingan terkait terhadap prinsip Bisnis dan HAM (UNGPs).

Dalam mengampu peran ini, Kementerian Luar Negeri bertindak bersama dengan instansi terkait dari (1) Kementerian Hukum dan HAM, (2) Kementerian Badan Usaha Milik Negara, (3) Kementerian Energi dan Sumber Daya Manusia, (4) Kementerian Perindustrian, (5) Kementerian Kelautan dan Perikanan, (6) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, (7) Kementerian Pertanian, (8) Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN, dan (9) Pemerintah Provinsi dan Kabupaten Kota.

Namun, dalam perkembangan terkini belum dapat ditemukan dokumen Panduan Bisnis dan HAM versi Kementerian Luar Negeri. Meskipun begitu, dokumen-dokumen pembelajaran mengenai BHAM, lebih banyak diproduksi oleh NGO-NGO yang berfokus pada isu BHAM, dan seringkali juga dirujuk oleh Kementerian/Lembaga. Apalagi sejak *National Focal Point* beralih kepada Kemenkumham pada tahun 2020, peran Kemlu lebih banyak menginisiasi bersama Kemenkumham pelaksanaan agenda forum pertemuan Bisnis dan HAM baik pada tingkat nasional, regional maupun internasional.

Peralihan untuk diseminasi isu dan membangun kesadaran

tentang BHAM pada Kemenkumham relatif memberikan dampak kemajuan yang progresif. Pada tahun 2020, Kemenkumham menginisiasi penyusunan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM, yang fokus pada tiga hal:

1. Peningkatan pemahaman, kapasitas, dan promosi dari semua pemangku kepentingan;
2. Pengembangan regulasi atau kebijakan yang mendukung penghormatan HAM;
3. Menjamin Pemulihan dan Akses terhadap Keadilan bagi Korban Pelanggaran HAM dalam dunia bisnis

Sebagai tindak lanjut atas Rancangan Peraturan Presiden Strategi Nasional Bisnis dan HAM, Kemenkumham telah membentuk Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM yang terdiri dari 20 kementerian/lembaga, perwakilan lembaga masyarakat, asosiasi pelaku usaha, dan akademisi. Pada tingkat daerah, Kemenkumham melalui kantor wilayah Kemenkumham juga telah bergerak aktif untuk menetapkan Gugus Tugas Daerah (GTD) Bisnis dan HAM. Pengukuhan GTD BHAM bertujuan untuk menguatkan dan memajukan implementasi bisnis dan HAM di daerah. Kantor Wilayah memiliki tugas dan fungsi untuk memberi panduan bagi pelaku usaha, melakukan pengawasan, serta kontrol dalam implementasi HAM pada kegiatan bisnisnya.⁶³

Selain itu, pada 23 Februari 2021, Kemenkumham juga telah merilis Aplikasi Penilaian Resiko Bisnis dan HAM (PRISMA). PRISMA merupakan suatu program aplikatif mandiri yang diperuntukan untuk membantu perusahaan untuk menganalisa resiko pelanggaran HAM yang disebabkan oleh kegiatan bisnis. Aplikasi ini mempunyai tujuan untuk memfasilitasi semua perusahaan di semua sektor bisnis baik besar maupun kecil untuk menilai dirinya sendirinya (*self assessment*) dengan memetakan kondisi riil atas dampak potensial

63 <https://babel.kemenkumham.go.id/berita-utama/dirjen-ham-kukuhkan-gugus-tugas-daerah-bisnis-dan-ham-serta-penganangan-pelayanan-publik-berbasis-ham-p2ham-di lingkungan-kanwil-kemenkumham-babel>, lihat juga: <https://www.antaranews.com/berita/3541893/kemenkumham-bali-bentuk-gugus-tugas-bisnis-dan-ham>

atau risiko, menetapkan rencana tindak lanjut dari hasil penilaian, melacak pengimplementasian tindakan lanjutan tersebut, serta mengomunikasikan rangkaian ini pada publik.⁶⁴

Ditinjau dari tindakan pemerintah untuk memastikan koherensi kebijakan (*ensuring policy coherence*), langkah Kemenkumham merupakan pilihan tindakan yang tepat untuk mengintegrasikan dan membangun koordinasi *multi-stakeholders* dalam implementasi prinsip BHAM di Indonesia. Kemenkumham mengambil peran besar dalam mengkoordinir penyusunan payung regulasi lintas sektoral dan kementerian, sebagai sebuah payung regulasi nasional, untuk memastikan koherensi kebijakan dan tindakan pemerintah.

Ketika, di elaborasi lebih lanjut, pilihan tindakan oleh Negara yang masih pada tataran diseminasi informasi, peningkatan kapasitas dan atribusi untuk menyusun payung regulasi BHAM, mesti dibarengi dengan langkah-langkah terukur dan bisa dipertanggung jawabkan oleh perusahaan ketika berurusan dengan pematuhan (*compliance*) dengan prinsip BHAM ataupun sanksi ketika adanya pelanggaran HAM yang terjadi.

Kementerian lainnya yang terkait tidak bisa hanya berpangku tangan menunggu pengesahan Perpres Stranas BHAM, namun harus mengambil langkah pro-aktif sebagai upaya perlindungan dan pemenuhan HAM. Salah satu contoh terbaik adalah pengesahan PermenKKP No. 35/Permen-KP/2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM Pada Usaha Perikanan *juncto* Peraturan Menteri (Permen) Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia Perikanan. Apalagi di dalam Perpres RANHAM isu tentang Bisnis dan HAM telah disinggung sebagai bagian dari aksi HAM.

Skenario kebijakan pada tingkat kementerian bisa disusun melalui simulasi kebijakan berdasarkan peran dan tugas kementerian masing-masing sebagai berikut:

64 <https://prisma.kemenkumham.go.id/tentang-kami>

Tabel 16:
Skenario Kebijakan pada Kementerian

Kementerian	Skenario Kebijakan
Kemenko Maritim dan Investasi Kementerian Investasi/BKPM	<ul style="list-style-type: none"> • Penetapan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan pelayanan penanaman modal berdasarkan pada prinsip Bisnis dan HAM, dengan memastikan investor memenuhi syarat uji tuntas HAM, memiliki komitmen HAM, memiliki rencana aksi dalam penanganan dan pemulihian HAM, dsb. • Memberikan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM terkait dengan prinsip BHAM • Menyusun peta jalan investasi yang sesuai (<i>reliable</i>) dengan prinsip BHAM • Membentuk unit khusus untuk monitoring dan pengawasan berbasis HAM terhadap Pelaksanaan investasi
Kementerian Perindustrian	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun rumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian, yang berbasis pada prinsip BHAM • Menyediakan panduan pengembangan industri berbasis prinsip BHAM
Kementerian BUMN	<p>Laporan Kelompok Kerja PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNWG for BHR) Juni 2016 mengkaji peran Negara untuk melindungi (<i>state duty to protect</i>) dari pelanggaran hak asasi manusia dengan melibatkan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) /<i>State-Owned Enterprises</i> (SOEs) sebagai perusahaan bisnis yang dimiliki atau dikendalikan oleh negara.¹⁰ Karena dimiliki langsung oleh Negara, maka akan lebih efektif bagi Negara untuk mempromosikan kebijakan mengenai BHAM pada BUMN, seperti misalnya:</p>

Kementerian	Skenario Kebijakan
	<ul style="list-style-type: none"> • Menerbitkan peraturan kewajiban BUMN untuk melaksanakan Uji Tuntas HAM • Memastikan ketertelusuran rantai pasok BUMN dengan penerapan standar dan prinsip Rantai Pasok yang bertanggung jawab dan berkelanjutan • Menyusun panduan bagi BUMN untuk membangun bisnis yang bertanggung jawab (<i>responsible business conduct</i>) • Membangun mekanisme pengaduan keluhan (<i>Operational Level Grievance Mechanism</i>) yang sesuai dengan prinsip pemulihan yang efektif (<i>Effective Remedies</i>) menurut UNGPs. • Memandatkan BUMN untuk membentuk unit khusus HAM, baik yang diintegrasikan dengan Divisi Keberlanjutan ataupun suatu divisi yang berdiri sendiri • Menyusun peta jalan implementasi prinsip BHAM pada BUMN. • Memandatkan pada BUMN untuk menyusun Laporan Kinerja Pemajuan HAM (<i>Human Rights Progress Report</i>) dengan merujuk pada kerangka yang dikembangkan UNGPs, baik laporan yang berdiri sendiri ataupun diintegrasikan dalam Laporan Tahunan atau Laporan Keberlanjutan Perusahaan.¹¹

Derajat *improving* pada indikator ini ditunjukkan dengan pengesahan Gugus Tugas Nasional (GTN) dan Gugus Tugas Daerah (GTD) Bisnis dan HAM, yang berperan dalam mengawal implementasi BHAM pada K/L, yang pada episode pertama GTN dan GTD masih berkonsentrasi mengawal penyusunan Stranas BHAM dan turunan-turunanannya. Begitupun dengan pembentukan aplikasi PRISMA oleh Kemenkumham yang ditujukan untuk membantu perusahaan dalam menganalisa resiko pelanggaran HAM yang disebabkan oleh kegiatan bisnis.

4.2.4. Indikator Kontrak dan Perjanjian Ekonomi Negara Mesti Mematuhi Kewajiban HAM

Perjanjian ekonomi Indonesia berlandaskan pada kebijakan luar negeri yang meliputi Perjanjian Perdagangan Bilateral, Perjanjian Kemitraan Ekonomi Komprehensif (*Comprehensive Economic Partnership Agreement/CEPA*), dan Persetujuan Preferensi Perdagangan (*Preferential Trade Agreement/PTA*).⁶⁵ Perjanjian ekonomi tersebut sama sekali belum menyentuh aspek HAM sebagai variabel yang diperjanjikan dan dipedomani bersama. Dengan posisi yang demikian, capaian Indonesia pada indikator 4 ini adalah *Basic*.

Dua kasus utama yang menunjukkan indikasi tersebut adalah *pertama*, kritik masyarakat sipil atas kesepakatan EU-Indonesia CEPA sejak 2018 yang tidak mengakomodir kepentingan masyarakat umum melainkan sangat berorientasi pro terhadap korporasi transnasional besar. EU-Indonesia CEPA tidak menekankan pentingnya perdagangan dan investasi yang berkontribusi terhadap pembangunan yang adil dan berkelanjutan, lingkungan yang sehat, pertumbuhan ekonomi yang ramah lingkungan, kesetaraan gender, keamanan dari hilangnya sumber mata pencaharian, dan pekerjaan yang layak untuk semua.⁶⁶ Kemudian, pada perundingan putaran ke-13 EU-Indonesia CEPA yang diadakan pada 6-10 Februari 2023, Koalisi Masyarakat Sipil Indonesia untuk Keadilan Ekonomi (MKE) kembali menyampaikan pernyataan sikap bahwa perundingan ini berjalan dengan tidak inklusif dan tidak memberikan ruang untuk transparansi. MKE menekankan pentingnya agar pemerintah untuk menjamin kepastian hukum untuk pemenuhan hak demokrasi, perlindungan HAM dan keadilan sosial, serta keberlanjutan lingkungan sebelum penandatangan perjanjian.⁶⁷

Kedua, Dalam konteks yang lain, Perjanjian Ekonomi Indonesia dengan *international financial institution* (Lembaga

⁶⁵ <https://setkab.go.id/perkembangan-perjanjian-perdagangan-bilateral-antara-indonesia-dengan-negara-mitra/>

⁶⁶ <https://www.asienhaus.de/aktuelles/joint-statement-civil-society-statement-on-the-eu-indonesia-comprehensive-economic-partnership-agreement-cepa>

⁶⁷ <https://en.antaranews.com/news/272157/ieu-cepa-likely-to-have-multidimensional-impact-observers>

Keuangan Internasional) belum ada sama sekali yang secara spesifik mengintegrasikan dengan kewajiban HAM. Hal terkait dengan tidak adanya pengawasan, pengungkapan serta tindak lanjut atas klausul persyaratan pemenuhan AMDAL (Analisis Masalah Dampak Lingkungan), penyusunan Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Sosial (*Environmental and Social Management Plan/ESMP*), Kerangka Perencanaan Pemukiman Kembali (*Resettlement Planning Framework/RPF*), dan Rencana Pembangunan Masyarakat Adat (*Indigenous Peoples Development Plan/IPDP*), pada pinjaman Pemerintah Indonesia melalui ITDC (*Indonesia Tourism Development Corporation*)⁶⁸ kepada AIIB (*Asian Infrastructure Investment Bank*).⁶⁹

Bahkan proyek pembangunan Mandalika mendapat sorotan pada April 2021, dengan terbitnya laporan khusus dari *special rapporteur* PBB, Olivier De Schutter yang menyebutkan terjadinya kasus pelanggaran HAM. Berdasarkan laporan sumber yang dimiliki Olivier, masyarakat yang menjadi korban penggusuran juga belum menerima kompensasi dan ganti rugi sama sekali dari pemerintah saat itu. Selain itu, proyek ini juga tidak memenuhi syarat uji kelayakan untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan bagaimana mereka mengatasi dampak buruk terhadap HAM, sebagaimana diatur dalam Prinsip Panduan PBB tentang bisnis dan HAM.⁷⁰

4.2.5. Indikator Akses terhadap Pemulihan HAM (*access to remedy*)

Pada indikator akses terhadap pemulihan HAM, kinerja negara berada pada derajat **basic**. Terdapat beberapa mekanisme remediasi, baik *state-based judicial mechanism*, *state based non-judicial mechanism*, *non-state based mechanism*.

Terdapat lima (5) kelemahan dalam remediasi melalui mekanisme

⁶⁸ ITDC (PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia) adalah perusahaan BUMN yang ditunjuk sebagai pelaksana proyek

⁶⁹ https://www.aiib.org/en/projects/approved/2018/_download/indonesia-mandalika/mandalika-project.pdf

⁷⁰ <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadPublicCommunicationFile?gId=26108>

peradilan berbasis negara (*state based judicial mechanism*) di Indonesia, yaitu: (1) terbatasnya penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran hukum, (2) pembiayaan yang menyulitkan korban dari kalangan masyarakat, (3) pembuktian hukum yang menekankan pada alat-alat bukti (kebenaran formil), (4) proses peradilan yang berlalu-lalut, (5) eksekusi putusan yang tidak dipatuhi oleh perusahaan, (6) tidak adanya sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban TJSI, dan (5) ketiadaan kinerja inventarisasi kasus hukum yang berhubungan dengan perusahaan atau korporasi.

Lembaga negara yang berwenang dalam akses pemulihian berbasis non-peradilan memiliki kewenangan dan peran yang berbeda sesuai dengan UU dan kebijakan yang mengatur. Komnas HAM telah beranjak lebih maju dengan memberikan perhatian khusus pada tipologi laporan dan kasus mengenai bisnis dan HAM, meskipun dalam kerja resolusi konflik dan pelanggaran HAM, kinerja Komnas HAM masih karitatif.

Sementara, pada tingkat Kementerian, Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota berwenang sesuai dengan fungsi masing-masing, dimana organ-organ tersebut memiliki kewenangan dalam hal perijinan, mainstreaming perspektif dan paradigma BHAM sama sekali belum diadopsi dan melandasai kinerja. Isu soal pengelolaan lingkungan hidup, penerbitan AMDAL, Izin Usaha, pengesahan HGU Perusahaan, ataupun pencabutan izin perusahaan, hanya dipandang sebagai soal keterpenuhan atau ketidakpenuhan aspek formil administratif meskipun fakta pelanggaran HAM oleh korporasi atau perusahaan nyata terjadi.

Selain melalui mekanisme negara, *access to remedy* melalui mekanisme *Non-State Based Grievance Mechanism*, seperti seperti RSPO Complaint System, sistem pengaduan NCP sebagai mandat bagi anggota OECD, CAO dan sebagainya, meskipun secara normatif lebih progresif tetapi banyak diantara korban pelanggaran HAM tidak memiliki pengetahuan dan keterbatasan biaya untuk mengakses mekanisme ini.

Berdasarkan Hukum HAM Internasional dan Regional, Negara memiliki kewajiban internasional untuk menyediakan akses bagi

korban potensial untuk pemulihan terhadap pelanggaran HAM, melalui jalur yudisial, administratif, legislasi atau lainnya yang sesuai, bahwa ketika pelanggaran tersebut terjadi di dalam wilayah dan/atau yurisdiksi negara, mereka yang terkena dampak harus memiliki akses ke pemulihan yang efektif (*effective remedies*). Kewajiban pemulihan antara lain, meliputi:

- Investigasi terhadap tuduhan/dugaan pelanggaran
- Kemungkinan untuk membangun tanggung jawab hukum
- Mekanisme yang efektif dan independen/*fair hearing*
- Sanksi
- Reparasi

Tabel 17:
Ikhtisar Jenis-jenis Mekanisme Penanganan Keluhan
(*Grievance Mechanisms*)⁷¹

Tingkatan	Yang dapat mengakses	Contoh	Jenis persoalan	Pendorong untuk Adopsi/ implementasi
Perusahaan (secara keseluruhan)	Semua karyawan; dapat pula diakses pihak eksternal	<i>Hotline</i> atau <i>whistleblower procedure</i>	<i>Fraud</i> dan korupsi, secara luas persoalan mengenai pelanggaran kode etik	Regulasi tata kelola perusahaan prinsip-prinsip bisnis
Negara, unit bisnis atau pabrik	Karyawan	<i>Complaints procedure</i> atau <i>persons of trust network</i>	Berhubungan dengan interaksi karyawan/staf (pelecehan, intimidasi)	Peraturan perundang-undangan <i>Common business practice</i>

71 Shift, *Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*', 2014.

Tingkatan	Yang dapat mengakses	Contoh	Jenis persoalan	Pendorong untuk Adopsi/ implementasi
Pihak ketiga (<i>third party</i>)	Pelanggan	Customer support and complaints	Keluhan terkait dengan garansi ataupun pelayanan	Peraturan perundang-undangan Program kesetiaan pelanggan (<i>customer loyalty</i>)
	Masyarakat sekitar (<i>neighbours</i>)	<i>Phone number or neighbourhood council</i>	Polusi, kebisingan, bau yang tidak mengenakkan	Good relations/ social licence to operate
	Komunitas Lokal	Operational-level grievance mechanism, community liaison officers	Dampak terhadap sumber mata pencaharian, polusi, distribusi manfaat	Penyelesaian sengketa awal Tekanan investor Persyaratan pendanaan
Inisiatif atau mekanisme industri	Bervariasi, tetapi biasanya mencakup pekerja anggota perusahaan, ataupun pekerja dalam rantai pasokan	Prosedur pengaduan pihak ketiga <i>Fair Labor Association</i> , RSPO Complaint Mechanism, Wilmar Grievance Procedures	Kondisi pekerjaan, pengupahan, atau setiap tuduhan terhadap dugaan pelanggaran standard yang ditetapkan	Tindakan kolaboratif industri <i>Level playing field</i> (Kesamaan standar dan regulasi tanpa membeda-bedakan)

Tingkatan	Yang dapat mengakses	Contoh	Jenis persoalan	Pendorong untuk Adopsi/ implementasi
National Contact Point (NCP) di bawah OECD Guidelines for Multinational Enterprises	Setiap individu atau organisasi (yang terdampak langsung ataupun tidak)	Semua negara anggota OECD harus mendirikan NCP	Semua isu berhubungan dengan pelanggaran Panduan OECD (meliputi HAM dan Hak Buruh, lingkungan, anti korupsi)	OECD Governments Hubungan perdagangan Masyarakat sipil
Mediasi berbasis negara dan lembaga arbitrase (<i>state-based mediation and arbitration bodies</i>)	Pekerja	UK: Advisory, conciliation and arbitration service South Africa: Commision for Conciliation, Mediation and Arbitration Indonesia: Komnas HAM, Ombudsman	Berhubungan dengan persoalan di tempat/ lingkungan kerja	Peraturan pemerintah Mengurangi tekanan pada sistem pengadilan
Pengadilan (<i>courts</i>)	Semua orang tunduk pada yurisdiksi hukum	Belanda: Sistem peradilan	Setiap isu yang menjadi subyek dari yurisdiksi hukum	Kewajiban negara untuk menyediakan akses terhadap remediasi (<i>remedy</i>)

Tingkatan	Yang dapat mengakses	Contoh	Jenis persoalan	Pendorong untuk Adopsi/ implementasi
		Indonesia: Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Niaga		

4.2.5.1. *State based Judicial Mechanism*

a. Pengadilan

Mekanisme peradilan berbasis negara dapat ditempuh melalui peradilan umum atau peradilan khusus, seperti peradilan perdata dan pidana, peradilan perburuhan atau peradilan niaga. Dengan tidak adanya mekanisme ganti rugi domestik hak asasi manusia yang menargetkan perusahaan bisnis sebagai pelanggar hukum hak asasi manusia, mekanisme peradilan berbasis negara ini berperan dalam proses peradilan pidana, perdata, kasus hukum perburuhan atau litigasi kerugian terhadap perusahaan bisnis. Dalam hal pemulihan yudisial berbasis negara, UNGPs hanya mengatur pemulihan dalam tatanan hukum domestik negara.⁷²

Secara kontekstual, meskipun dalam sistem hukum Indonesia tidak mengenal istilah Kejahatan Korporasi sebagai terminologi yuridis. Namun, tindakan perusahaan yang mengeksploitasi buruh, pengabaian terhadap penjaminan hak-hak buruh dan kewajiban perusahaan untuk menaati peraturan yang berlaku, seperti tanggung jawab sosial dan lingkungan, dapat dikategorikan sebagai *criminal behaviour* atau *illegal corporate behaviour*. Relevansi antara *access to remedy* dalam konteks UNGPs, dengan kejahatan korporasi menemukan irisan dalam dimensi kejahatan korporasi yang berhubungan dengan *endangering the public*

⁷² Stephanie Lagoutte, *The State Duty to Protect Against Business-Related...*, hal. 34-35.

welfare, yakni tindakan kejahatan korporasi yang mengarah pada timbulnya dampak membahayakan bagi kesejahteraan umum atau komunitas terdampak (*affected communities*), serta *endangering employess* yang diartikan sebagai tindakan korporasi yang tidak memenuhi penjaminan terhadap hak-hak pekerja dan buruh.

Kasus pembakaran lahan gambut secara ilegal yang dilakukan PT. Kalista Alam di Provinsi Aceh, yang digugat oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan bentuk implementasi Mekanisme Peradilan berbasis Negara (*state based judicial mechanism*) atas tindak pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi. Putusan Pengadilan Negeri Meulaboh 131/Pid.B/2013/PN. Mbo dan Putusan Mahkamah Agung No. 1554 K/Pid.Sus/2015 menyatakan PT. Kalista Alam terbukti melakukan tindak pidana lingkungan hidup dengan melakukan pembukaan lahan dengan cara membakar berdasarkan UU 32/2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Perusahaan pun dituntut untuk memenuhi ganti rugi kerusakan lingkungan sebesar 366 miliar rupiah. Namun, ekskusi atas putusan masih mandeg hingga sampai saat ini belum dijalankan. Sementara, perusahaan tetap terus beroperasi dan memproduksi minyak sawit mentah.⁷³

Mengacu pada tren yang berkembang, perkara pidana lingkungan memang merupakan kasus yang umum dilanggar oleh perusahaan. Selain, pembakaran lahan, kasus penebangan hutan di luar areal izin juga mendera PT. MPL (Merbau Pelalawan Lestari), yang digugat oleh KLHK, dengan putusan terbukti melakukan penebangan yang berakibat pada kerugian ekologis. Pada kasus lainnya, gugatan *Citizen Lawsuit* (CLS) oleh Gerakan Samarinda Menggugat pada tahun 2014, atas maraknya izin usaha pertambangan di wilayah Kota Samarinda yang berdampak pada kelalaian Pemerintah kota untuk memenuhi hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat. PN Samarinda dan PT. Samarinda

⁷³ <https://www.mongabay.co.id/2023/01/24/tujuh-tahun-vonis-mengapa-pengadilan-belum-bisa-eksekusi-pt-kallista-alam-1/>

memenangkan gugatan masyarakat tersebut. Meskipun, dalam kasus ini pihak tergugat bukanlah perusahaan *an sich*, melainkan Pemerintah Kota, namun otoritas penerbitan Izin Usaha Pertambangan yang dimiliki oleh Pemerintah Kota dapat menjadi *alarm* agar penerbitan dan review terhadap izin-izin yang berlaku diterapkan dengan memperhatikan aspek lingkungan dan partisipasi publik yang bermakna.

Beberapa sorotan kasus di atas hanya sedikit dari mekanisme pemulihan berbasis peradilan oleh negara. Ada banyak preseden kasus pelanggaran HAM yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia, yang telah masuk pada ranah peradilan. Sayangnya, tidak ada data yang komprehensif tentang berapa banyak kasus yang berkaitan dengan bisnis dan hak asasi manusia telah ditangani oleh masing-masing pengadilan. Statistik terbatas yang ditemukan di situs web Mahkamah Agung tidak memberikan segregasi dan pengklasifikasian kasus sedemikian rupa sehingga, tidak dapat menunjukkan jumlah pasti kasus yang terjadi dalam konteks bisnis atau melibatkan entitas bisnis sebagai salah satu pihak.⁷⁴

Di sisi lain, gugatan penyerobotan lahan masyarakat oleh perusahaan, terutama di sektor perkebunan kelapa sawit seringkali merugikan masyarakat (*affected community*). Analisis yang dilakukan oleh *Palm Oil Conflict and Access to Justice in Indonesia* (POCAJI) Tahun 2021 di empat provinsi meliputi Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Riau, dan Sumatra Barat, menjelaskan bahwa Undang-undang dan regulasi hukum yang telah dibentuk negara, justru tidak mampu melindungi hak-hak masyarakat dan warga negara ketika berhadapan dengan perusahaan-perusahaan besar.⁷⁵ Petani sawit – yang sejatinya sudah hidup turun temurun di lahan yang diklaim oleh perusahaan – seringkali kalah ketika berurusan dengan perusahaan besar dalam perkara hukum,

74 Patricia Rinwigati Waagstein, *Business and Human Rights in Indonesia: From Principles to Practice*, Human Rights Resource Centre, 2-15

75 Ward Berenschot, et.al., *Ekspansi dan Konflik Kelapa Sawit di Indonesia: Evaluasi Efektivitas Mekanisme Penyelesaian Konflik*. Palm Oil Conflict and Access to Justice in Indonesia (POCAJI), 2021.

dikarenakan lemahnya bukti kepemilikan berdasarkan alas hak yang dimiliki.

Terlepas dari mekanisme peradilan (*judicial mechanism*), kelemahan proses remediasi yang berkaitan dengan partisipasi dan kontribusi positif perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan, yang diatur dalam rezim UU No. 40 Tahun 2007 terbatas hanya mewajibkan perusahaan untuk memenuhi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), yang juga masih terdapat hambatan dalam implementasi. Beberapa analisis menyebutkan norma TJSL dalam UU tersebut, meskipun bersifat *mandatory*, implementasinya dikategorikan sebagai *strict liability* (pertanggungjawaban mutlak), tanpa adanya penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut.

b. Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan payung hukum yang secara spesifik mengatur penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menyangkut terhadap hak-hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, termasuk perselisihan antar dan intra serikat/serikat buruh, serta perselisihan antara serikat pekerja dan perusahaan. UU tersebut memandat pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berkedudukan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung untuk proses kasasi, dengan komposisi Majelis Hakim terdiri dari 1 Hakim Karir dan, 2 Hakim Ad-hoc yang masing-masing dipilih oleh Serikat Pekerja dan organisasi pengusaha. Sebelum proses peradilan ditempuh, penggugat dan tergugat akan diminta oleh pengadilan menempuh proses mediasi yang difasilitasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Proses dan alur persidangan PHI yang ditempuh, tidak jauh berbeda dari peradilan pada umumnya.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang Berkekuatan Hukum Tetap memiliki kekuatan memaksa untuk dilaksanakan (kekuatan eksekutorial), sehingga para pihak wajib melaksanakan

putusan tersebut secara sukarela, namun pelaksanaan putusan dapat di negosiasikan antar para pihak untuk dilaksanakan bertahap, atau apabila tidak dilaksanakan, maka dapat ditempuh upaya paksa dengan melaporkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat menunjuk Juru Sita sebagai eksekutor.⁷⁶ Mekanisme PHI seringkali digunakan oleh pekerja dan pengusaha untuk memperoleh *remedies* (Pemulihan) sehubungan dengan hak-hak pekerja.⁷⁷

Berdasarkan analisa di atas, dapat disimpulkan bahwa situasi akses remediasi melalui mekanisme peradilan berbasis negara di Indonesia, sebagai berikut.

- Lemahnya penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran hukum. Dominan putusan atas tindakan kejahatan korporasi diputuskan sebagai perkara perdata.
- Pada peradilan yang melibatkan masyarakat terdampak sebagai korban atas kasus-kasus pelanggaran oleh Perusahaan. Proses persidangan yang terlalu menyoroti alat-alat bukti (kebenaran formil), seringkali merugikan masyarakat terdampak yang tidak memiliki bukti-bukti hukum yang kuat dan *legitimate*. Di samping itu, proses persidangan membutuhkan waktu dan pembiayaan yang tidak semua masyarakat terdampak mampu untuk melakukan pemenuhannya
- Eksekusi putusan atas kasus-kasus hukum yang melibatkan perusahaan seringkali tidak berjalan sesuai dengan putusan persidangan. Sebagai contoh, PT. Kallista Alam yang telah diputuskan terbukti bersalah melakukan tindak pidana kerusakan lingkungan pada tahun 2015 yang dituntut membayar ganti rugi sebesar 366 miliar, hingga saat ini belum ada eksekusi atas putusan pengadilan tersebut.

76 I Made Dedy Priyanto, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial I, Disampaikan pada Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA)*, 2019

77 Patricia Rinwigati Waagstein, *Business and Human Rights in Indonesia..*hal. 7.

- Meskipun TJSL merupakan *strict liability* bagi perusahaan, namun tidak adanya sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak menerapkan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, menyebabkan pelaksanaan Program TJSL hanya bersifat pemolesan citra bagi perusahaan, sekaligus semakin memvalidasi asumsi umum yang berkembang di kalangan masyarakat sipil
- Di luar mekanisme peradilan, secara teknis inventarisasi kasus yang tercantum dalam website Mahkamah Agung belum memiliki klasifikasi khusus berkaitan dengan kasus-kasus hukum yang berhubungan dengan perusahaan atau korporasi. Sehingga, mempersulit proses pengklasifikasian kasus untuk menyorot sejauh mana tindakan dan tren pelanggaran hukum dan HAM dalam konteks bisnis dan HAM.

4.2.5.2. *State-Based Non-Judicial Grievance Mechanisms*

Negara harus menyediakan mekanisme pengaduan non-yudisial yang efektif dan tepat, bersama dengan mekanisme yudisial, sebagai bagian dari sistem komprehensif berbasis negara untuk pemulihian pelanggaran HAM terkait dampak buruk HAM oleh aktivitas bisnis.⁷⁸

Ada beberapa jenis mekanisme administratif, legislatif, dan non-yudisial lainnya yang dapat diterapkan untuk mengatasi pelanggaran hak asasi manusia terkait bisnis. Ini termasuk:

- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (NHRI);
- *National Contact Point* di bawah *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*
- Kantor Ombudsman;
- Kantor pengaduan yang dikelola pemerintah, seperti Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N)-

⁷⁸ Stephanie Lagoutte, *The State Duty to Protect Against Business-Related...*, hal. 39

Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!) yang dikoordinatori oleh Kementerian Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta protal pengaduan di setiap Kementerian/dan atau lembaga ;

- Proses berbasis mediasi, adjudikatif atau penyelesaian lainnya yang sesuai dengan budaya dan proses yang kompatibel dengan hak.

Peran dan kewenangan lembaga negara dalam pemenuhan akses pemulihan berbasis non-peradilan akan berbeda sesuai dengan Undang-Undang dan kebijakan yang mengatur. Misalnya, Komnas HAM adalah lembaga negara mandiri yang berwenang memantau pelaksanaan negara atas kewajiban hak asasi manusianya dan melakukan penyelidikan atas dugaan pelanggaran hak asasi manusia.

Mengenai isu-isu terkait lingkungan, Undang-Undang No. 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup mewajibkan sejumlah lembaga berbeda untuk memantau kepatuhan, seperti Pemerintah Daerah di Tingkat Provinsi dan Kota, Kementerian Lingkungan Hidup dan kementerian terkait lainnya, Komisi Amdal, Polisi, Kejaksaan, dan Pengadilan. Seperti halnya yang baru-baru ini terjadi, penerbitan Surat Kepala Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 21 Tahun 2022 tentang Pemberatan Penerapan Sanksi Administratif dan Keputusan Kepala Kantor Pengelola Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 56 Tahun 2014 tentang Izin Lingkungan Kegiatan Bongkar Muat oleh PT KCN, dengan pencabutan Izin Kegiatan Usaha/Lingkungan PT. Karya Citra Nusantara (KCN). Penerapan sanksi dijatuhkan, karena PT. KCN tidak menaati sanksi administratif terkait pencemaran batu bara di Kawasan Marunda.⁷⁹

Instansi terkait yang mengurus pertambangan atau izin usaha

79 <https://mediaindonesia.com/megapolitan/500606/sanksi-tak-dijalankan-pemprov-dki-cabut-izin-pt-kcn>

seperti kantor gubernur dan walikota, Kementerian Pertambangan, dan Badan Pertanahan Nasional juga berperan penting dalam memberikan sanksi administratif seperti pemberian teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, atau pencabutan izin usaha.

Dilain sisi, mekanisme pengaduan dapat ditempuh melalui pelaporan Ombudsman sebagai lembaga negara mandiri yang berwenang mengawasi pelayanan publik, terutama dalam konteks Bisnis dan HAM, dijalankan oleh BUMN, BUMD, ataupun badan swasta sesuai dengan ketentuan UU No. 37/2008 tentang Ombudsman RI jo. UU . Apabila terlapor terbukti adanya Maladministrasi, maka Ombudsman dapat memberikan rekomendasi untuk penjatuhan sanksi administratif oleh pejabat berwenang terhadap BUMN, BUMD ataupun badan swasta terlapor.

Perkembangan terbaru dalam rezim berkelanjutan (*sustainability*) di Indonesia, menunjukkan kemajuan dengan diterbitkannya Peraturan OJK 51/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Setiap entitas yang dimaksud diwajibkan untuk menyusun laporan keberlanjutan, dan akan dikenakan sanksi administratif bila ketentuan ini tidak dijalankan.

Selain mekanisme di atas, rezim remediasi juga memperkenalkan mekanisme yang mengacu pada *OECD Guideline for Multi National Enterprises* yang mengamanatkan pembentukan NCP (*National Contact Point*) di masing-masing negara anggota. NCP memiliki peran untuk medorong efektivitas panduan OECD dengan promosi, merespon pertanyaan, dan berkontribusi pada penyelesaian persoalan yang mungkin timbul akibat dari dugaan ketidakpatuhan terhadap panduan (*alleged non-observance*) dalam kasus tertentu, dengan menyediakan *platform* mediasi dan rekonsiliasi.⁸⁰ NCP tidak mensyaratkan pelapor (*submitters*) meski memiliki kuasa, namun, setiap orang yang memiliki bukti atas

80 <https://www.oecd.org/investment/mne/ncps.htm>

dugaan ketidakpatuhan atas panduan OECD oleh perusahaan atau entitas terkait yang relevan, berhak untuk mengajukan keluhan.

Gambar 5:
Dashboard Pengaduan NCP



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Home MNE Guidelines Due Diligence National Contact Points Global Forum Resources Global Partnerships

Send Print

Holcim and NGO consortium

Lead NCP	Switzerland
Supporting NCP(s)	None Selected
Description	Specific instance submitted by a NGO consortium regarding the activities of Holcim Indonesia Tbk, controlled by LafargeHolcim Group, and land use conflict.
Theme(s)	General policies, Human rights
Date	19 Mar 2015
Host country(ies)	Indonesia
Source	NGO
Industry sector	Construction
Status	Concluded
Summary	<p>Read the initial assessment issued by the Swiss NCP – 30 June 2015</p> <p>Read the final statement issued by the Swiss NCP – 12 July 2017</p> <p>In March 2015, the Swiss NCP received a submission by a consortium of NGOs regarding the activities of Holcim Indonesia Tbk., controlled by LafargeHolcim Group. The allegations concern a land use conflict in the Regency of Blitar, East Java, Indonesia.</p> <p>According to the submitters, the designation of a compensation land related to activities of Holcim, would adversely affect 826 households, or about 3000 persons, from the village of Ringinrejo. The NGOs claim that Holcim did not undertake negotiations with the concerned population of Ringinrejo, but instead with farmers, who do not live on the compensation land but cultivate it.</p> <p>In its initial assessment, the Swiss NCP accepted the submission for further consideration and offered its mediation services, which the parties accepted. On 16 November 2015, decision-making representatives of both parties participated in a mediation meeting in Berlin. Both parties demonstrated their willingness to seek a mutual satisfactory solution to settle the dispute and agreed in a joint outcome on concrete steps to be implemented in Indonesia.</p> <p>Between February 2016 and January 2017, the Swiss NCP followed the implementation of the agreed joint outcome. During this period, four meetings took place between the submitting and responding party in Indonesia. Furthermore, several bilateral meetings between the involved parties and Indonesian stakeholders related to the specific instance (e.g. Ministry of Environment and Forestry, local communities) took place.</p> <p>In spring 2017, a representative of the Swiss Embassy in Jakarta assessed the situation and the progress in Indonesia. Based on this assessment, the information received during the follow-up activities of the Swiss NCP and due to several changes of the framework conditions (e.g. confirmation of the legal situation regarding the landwirg), the Swiss NCP decided to conclude the specific instance and published the final statement on 12 July 2017.</p> <p>The Swiss NCP will follow-up by asking the parties to report on progress six months after the closure of the specific instance. The Swiss NCP expects parties to submit a written report to the Swiss NCP, which can be shared with the other party. The Swiss NCP will decide upon receipt of these reports about necessary further steps in consultation with the parties.</p>

Meskipun, Indonesia bukan termasuk sebagai anggota OECD, namun, beberapa perusahaan yang beroperasi di Indonesia dengan perusahaan induk yang berkedudukan di negara anggota

NCP, maka dapat diajukan pengaduan langsung ke NCP Negara bersangkutan. Sebagai contoh, ditinjau pada portal NCP, pada tahun 2015 pernah ada laporan pengaduan atas dugaan pelanggaran oleh Holcim Indonesia Tbk., yang dikendalikan oleh LafargeHolcim Group dengan kedudukan di Swiss dari konsorsium masyarakat sipil di Indonesia. Pengaduan ini berkaitan dengan dugaan konflik penggunaan dan penguasaan lahan di Kabupaten Blitar, Jawa Timur, Indonesia.⁸¹ Begitupun dengan kasus pelaporan pada NCP Belanda pada tahun 2019 oleh konsorsium NGO, meliputi Milieudefensi, Walhi, dan SDI Liberia atas dugaan pelanggaran Panduan OECD oleh ING Group sebagai akibat dari pembiayaan perusahaan di sektor kelapa sawit. Ditinjau pada *platform* database, penanganan kasus masih berjalan, dan NCP Belanda akan melakukan tindak lanjut pada musim dingin 2022/2023.⁸²

Sifat dari pengaduan NCP hanya *Voluntary*, NCP tidak memiliki kewenangan untuk memerintahkan tindakan pemulihan yang terukur dan berkekuatan hukum tetap. Peran NCP lebih banyak untuk mempertemukan dan memfasilitasi kedua belah pihak melalui mediasi dan rekonsiliasi, hingga tercapai kesepakatan. Kelebihannya, kebanyakan NCP akan melakukan tindak lanjut untuk memastikan kesepakatan dan rekomendasi benar-benar di implementasikan. Kekurangan dalam mekanisme keluhan NCP, yakni akan sangat sulit diakses oleh kelompok masyarakat lokal terdampak (*affected local communities*), dikarenakan keterbatasan dalam memahami kasus, mengakses data perusahaan induk perusahaan, dan mengawal hingga akhir proses pelaporan. Sehingga, dibutuhkan pendampingan dari kelompok masyarakat sipil pada isu terkait untuk membantu proses pelaporan melalui mekanisme NCP, seandainya jika diperlukan.

4.2.5.3. Non-State Based Grievance Mechanisms

Guiding Principles 28 (GP 28) ditujukan pada dua jenis mekanisme pengaduan: 1) yang dikelola oleh aktor non-negara

81 <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/ch0011.htm>

82 <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/nl0035.htm>

di tingkat lokal (perusahaan bisnis, asosiasi industri, kelompok multi-stakeholder, dll.) dan mekanisme pengaduan supranasional, seperti badan HAM internasional dan regional, yang dibentuk melalui organisasi antar pemerintah internasional maupun regional.

Sejauh menyangkut mekanisme pengaduan supra-teritorial, negara juga harus memberikan informasi tentang cara mengajukan pengaduan ke badan-badan hak asasi manusia regional dan internasional. Untuk memfasilitasi akses ke mekanisme pengaduan berbasis non-negara, bantuan hukum atau bantuan untuk mengakses badan-badan hak asasi manusia regional dan internasional harus disediakan.

Ada beberapa bentuk mekanisme *Non-State Based Grievance Mechanism* yang dapat ditempuh oleh *affected community*, melalui:

a. RSPO Complaint System

Mekanisme pengaduan RSPO (*Roundtable Sustainable Palm Oil Complaints System*) merupakan bentuk pengaduan internasional berbasis non-negara, dalam rezim sertifikasi sawit berkelanjutan. RSPO beranggotakan RSPO, seperti perusahaan, *smallholders*, kelompok masyarakat sipil yang peduli pada isu sawit berkelanjutan. Setiap pemegang sertifikasi RSPO (*RSPO Certified*) harus memenuhi prinsip dan kriteria sawit berkelanjutan RSPO dengan 7 prinsip. Kewajiban dari *RSPO Certified* mesti patuh pada ketentuan RSPO P&C, yang apabila perusahaan atau entitas bersangkutan diduga melakukan pelanggaran terhadap aspek hukum, HAM dan lingkungan, maka *affected community* dapat mengajukan pengaduan pada portal pengaduan RSPO (Complaint Portal) yang dapat diakses publik.

Secara ringkas, alur pengaduan RSPO, dimulai dengan memasukkan laporan pengaduan yang memuat identitas pelapor, pihak terlapor, bukti-bukti, posisi kasus, dugaan pelanggaran P&C, dsb. Setelah laporan kasus dimasukkan, *grievance team* RSPO bersama *complaint panel* akan melakukan initial diagnosis untuk

menentukan laporan kasus ini memenuhi pelanggaran P&C RSPO ataupun tidak. Proses penelusuran kasus dapat dipantau secara terbuka dan berkala oleh *complainant*. Setiap kemajuan proses aduan akan di perbaharui sesuai dengan perkembangan terkini penanganan kasus. Sehingga, dapat diartikan berdasarkan alur, teknis dan kontekstual, *RSPO Complaint System* telah memenuhi prinsip *effective remedies* UNGPs.

Kelemahan yang masih muncul dalam mekanisme pengaduan RSPO terdapat pada rendahnya pemahaman masyarakat awam selaku *affected community* untuk mengakses pelaporan secara mandiri, tanpa ada pendampingan dari masyarakat sipil. Selain itu, dalam proses penanganan kasus berdasarkan data yang dihimpun pada RSPO *casetracker*, masih ditemukan kasus yang telah lama di laporkan, namun, belum memiliki keputusan final penyelesaiannya hingga bertahun-tahun.

Gambar 6:
RSPO Complaints Portal

COMPLAINT REFERENCE	RESPONDENT	COMPLAINANT	COUNTRY / ORIGIN	STATUS	DATE FILED
RSPO/2022/15RR	PT Eagle High Plantations Tbk	Confidential	Indonesia	Investigation	2022-11-08
RSPO/2022/13MAM	Reforestadora de Palmas de El Petén, S.A. (REPASA) (a subsidiary of Reforestadora de Palmas de El Petén, S.A. (REPASA))	Confidential	Guatemala	Investigation	2022-10-21
RSPO/2022/10HN	PT Farinda Bersaudara (a subsidiary of TSH Resources Berhad)	RSPO Secretariat	Indonesia	Decision delivered with period to appeal (60 working days)	2022-09-26
RSPO/2022/95HN	Madas's Holdings Sdn Bhd	Mighty Earth Inc.	Malaysia	Initial diagnosis completed	2022-05-09
RSPO/2022/93/CRP	PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO)	Confidential	Indonesia	Investigation	2022-03-04

b. *Compliance Advisor Ombudsman (CAO)*

Sebagai mekanisme bantuan dan akuntabilitas independen untuk *International Finance Corporation* (IFC)⁸³ dan *Multilateral Investment Guarantee Agency* (MIGA)⁸⁴, CAO memfasilitasi penyelesaian keluhan terkait dengan Proyek dan Sub-Proyek IFC/MIGA, melakukan investigasi terhadap kepatuhan lingkungan dan sosial IFC dan MIGA, mendorong akuntabilitas publik atas komitmen terhadap IFC/MIGA, dan meningkatkan kinerja lingkungan dan sosial IFC dan MIGA, sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam Kebijakan ini.⁸⁵

Dalam melaksanakan mandatnya, CAO memfasilitasi akses pemulihan bagi orang-orang yang terkena dampak Proyek dengan cara yang konsisten dengan prinsip-prinsip internasional yang terkait dengan bisnis dan HAM yang termasuk dalam Kerangka Keberlanjutan. Untuk mencapai tujuan ini, CAO memiliki mandat⁸⁶:

- Memfasilitasi penyelesaian Pengaduan dari masyarakat yang mungkin terkena dampak Proyek atau Sub Proyek dengan

83 International Finance Corporation merupakan lembaga keuangan internasional, didirikan sebagai afiliasi bank dunia dengan tujuan membantu pembiayaan pembangunan negara-negara anggota yang belum maju melalui pemberian pinjaman dan atau penyertaan pada sektor swasta

84 Badan Penjamin Investasi Multilateral (*Multilateral Investment Guarantee Agency/ MIGA*) adalah lembaga keuangan internasional (anggota dari Bank Dunia) yang menyediakan asuransi risiko politik dan jaminan peningkatan kredit. Jaminan ini membantu investor melindungi investasi asing langsungnya dari risiko politik dan non-komersial di negara berkembang.

85 Anonymous, *IFC/MIGA Independent Accountability Mechanism (CAO) Policy*, 28 Juni 2021, hal. 1. Sejalan dengan Anonymous, *International Finance Corporation's Policy on Environmental and Social Sustainability*, 1 Januari 2012. Dokumen ini menjelaskan 8 Standar Kinerja IFC, meliputi Performance Standar (PS) 1: Penilaian dan pengelolaan risiko dan dampak lingkungan dan sosial; PS 2: Tenaga Kerja dan Kondisi Kerja; PS 3: Efisiensi Sumber Daya dan Pencegahan Polusi; PS 4: Kesehatan, keselamatan, dan keamanan masyarakat; PS 5: Pengadaan Tanah dan Pemukiman Kembali secara Paksa; PS 6: Konservasi Keanekaragaman Hayati dan Pengelolaan Sumber Daya Alam Hayati Secara Berkelanjutan; PS 7: Masyarakat Adat; PS 8: Warisan Budaya.

86 Ibid., 2.

cara yang adil, obyektif, dan konstruktif;

- Meningkatkan hasil lingkungan dan sosial dari Proyek atau Sub Proyek; Dan
- Menumbuhkan akuntabilitas dan pembelajaran publik untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan sosial IFC/MIGA dan mengurangi risiko bahaya terhadap manusia dan lingkungan.

Pada November 2018, AMAN (Aliansi Masyarakat Adat) Kaltim pernah menempuh mekanism pengaduan melalui CAO.⁸⁷ AMAN Kaltim melaporkan pengaduan atas nama anggota masyarakat yang tinggal di Long Beluah dan Long Lian, Kalimantan Utara, Indonesia mengenai kekhawatiran mengenai dampak lingkungan dan sosial dari perkebunan kelapa sawit yang dioperasikan oleh PT Inti Selaras Perkasa (PT ISP), bersama dengan PT Prima Tunas Kharisma dan PT Sentosa Sukses Utama, untuk membentuk Perkebunan Gawi yang merupakan bagian dari Wings Group.

Berdasarkan keterangan IFC, pada tahun 2012 Wings Group menjalankan proyek senilai US\$176 juta untuk mengembangkan unit bisnis dan investasi perusahaan. Pembiayaan IFC yang diusulkan adalah paket pinjaman hingga US\$88 juta (US\$44 juta A-Loan dan US\$44 juta sindikasi B-loan) kepada keempat entitas Wings Group, yaitu PT. Tirta Alam Segara (PT. TAS), PT. Murni Alam Segara (PT. MAS), PT. Harum Alam Segar (PT. HAS), dan PT. Sayap Mas Utama (PT. SMU).

CAO menganggap pengaduan tersebut memenuhi syarat untuk penilaian lebih lanjut pada Februari 2019. Pada Mei 2019, CAO melakukan kunjungan lapangan ke Indonesia untuk membahas opsi penanganan pengaduan dengan pihak terkait. Karena tidak ada kesepakatan yang dicapai oleh dua pihak melalui penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, CAO menyelesaikan proses penyelesaian sengketa pada November 2022. CAO menyimpulkan penilaian kepatuhan untuk kasus ini pada 28 Maret 2023. Kasus ini

⁸⁷ <https://www.cao-ombudsman.org/cases/indonesia-wings-01long-beluah>

sekarang dalam penyelidikan kepatuhan.

Berdasarkan penelusuran pada *case center* CAO, jumlah pengaduan (*complaint*) dari Indonesia sejak 2007 hingga 2019 hanya berjumlah 7 kasus.⁸⁸ Rata-rata jumlah kasus yang dilaporkan pada CAO paling banyak di atas 20 kasus untuk satu negara. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme CAO belum terlalu populis untuk ditempuh sebagai mekanisme *non-state based grievance mechanisms*. Meskipun IFC, telah menyediakan portal transparansi investasi dan *project mapping*⁸⁹, namun menelusuri anak-anak perusahaan dari perusahaan induk yang menerima investasi dari IFC masih dijumpai keterbatasan akses dan publikasi yang terbatas dari pemerintah.

Oleh karena itu, dalam mekanisme CAO, masyarakat terdampak (*affected community*) mesti diberi peningkatan kapasitas dan asistensi dari CSO, lembaga bantuan hukum, dan inisiatif berbasis pengembangan masyarakat di lapangan.

4.3. Kesimpulan pada Sektor Negara

Berdasarkan temuan di atas, capaian kinerja dan status terkini pemajuan prinsip BHAM pada sektor negara berada pada posisi *basic to improving*. Capaian posisi ini diindikasikan secara kualitatif sebagai berikut:

1. Negara telah menunjukkan komitmen untuk penerapan prinsip BHAM dengan ratifikasi dan adopsi serangkaian instrumen HAM internasional, yang dilanjutkan dengan perluasan untuk mengembangkan rencana implementasi kebijakan.
2. Diseminasi pengetahuan dan informasi mengenai UNGPs sudah teridentifikasi, namun belum tertuang dalam rencana kerja K/L. Selain itu, agenda diseminasi pengetahuan dan informasi lebih

88 <https://www.cao-ombudsman.org/cases>

89 <https://disclosures.ifc.org/project-mapping>

dominan berasal dari dukungan pihak ketiga, seperti organisasi HAM internasional, lembaga donor dan NGOs.

3. Negara hanya memberi respon parsial atas rekomendasi-rekomendasi Badan HAM PBB pada aspek-aspek Bisnis dan HAM.
4. Negara telah memiliki modalitas regulasi dan peraturan nasional yang berorientasi pada pengaturan secara normatif dan praktis terkait perlindungan dan pemulihan HAM. Meskipun masih ditemukan peraturan perundang-undangan dan regulasi-regulasi regresif yang berpotensi menghambat efektivitas implementasi prinsip BHAM.
5. Kebijakan integrasi prinsip BHAM masih dilakukan secara terbatas. Peran dan fungsi Kemenkum HAM selaku *national focal point* belum dapat mengakseserasi perluasan dalam penetapan koherensi kebijakan lintas sektoral ataupun penetapan payung hukum standarisasi nasional dalam membentuk bisnis yang bertanggung jawab. Peran Kemenkum HAM masih sebatas penyiapan instrumentasi dan atribusi kebijakan Stranas BHAM, namun minim pada aspek perlindungan dan pemulihan HAM dalam tataran praksis.
6. Negara belum dapat menjadi katalisator dan pionir untuk pemenuhan aspek HAM yang mempromosikan transparansi dan ketertelusuran rantai pasok, dengan tidak adanya kewajiban untuk pemenuhan aspek HAM pada proses pengadaan barang/jasa yang melibatkan negara dan perjanjian ekonomi negara.
7. Belum adanya inisiatif memastikan ketersediaan mekanisme pemulihan yang efektif (*effective remedies*) atas tindakan pelanggaran oleh entitas bisnis sebagaimana mandat UNGPs. Instrumen kebijakan dan institusi dalam proses remediasi berbasis negara masih terfokus pada sistem peradilan secara umum, pidana, perdata, peradilan khusus.

Tabel 18:
Rekapitulasi *Levelling* Kinerja Sektor Negara

Variabel		Level
A	Komitmen Negara	Improving
1	Formal Statement	Improving to Established
2	Peningkatan Kapasitas aktor negara dan masyarakat lokal tentang UNGPs.	Improving
3	Ratifikasi Instrumen HAM Internasional yang Relevan	Established
4	Adopsi dan Adaptasi Negara atas Rekomendasi <i>Human Rights Council</i>	Improving
5	Adopsi Instrumen Kebijakan Internasional Relevan	Improving
6	Promosi atau penetapan instrumen hukum	Improving
7	Regulasi Regresif (<i>Contrary</i>)	Basic
B	Kebijakan yang Mendukung Pemajuan BHAM	Basic
1	Kewajiban <i>human right due diligence</i> bagi BUMN dan Perusahaan Swasta	Basic
2	Promosi BHAM dalam proses <i>procurement</i> yang melibatkan Negara dalam transaksi komersial ¹²	Basic
3	Diseminasi informasi dan pengetahuan BHAM pada lembaga-lembaga negara ¹³	Improving
4	Kontrak dan Perjanjian Ekonomi negara mesti mematuhi kewajiban HAM ¹⁴	Basic
5	Akses terhadap pemulihan HAM (<i>access to remedy</i>)	Basic
	Sektor Negara	Basic to Improving

STATUS PEMAJUAN BISNIS DAN HAM PADA SEKTOR PERUSAHAAN

5.1. Kerangka Normatif Pengukuran Pemajuan Bisnis dan HAM pada Sektor Perusahaan

Sebagaimana dikemukakan pada bagian pendahuluan, bahwa UNGPs meletakkan negara dan sektor perusahaan sebagai subyek yang terikat pada norma-norma bisnis dan HAM. Pada sektor perusahaan, variabel tanggung jawab sektor ini untuk menghormati hak asasi manusia diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu (1) komitmen kebijakan HAM (*human rights policy commitment*), (2) implementasi uji tuntas HAM (*human rights due diligence*) dan (3) mekanisme penanganan keluhan (*grievance mechanism*) yang dijalankan oleh perusahaan.

5.1.1. *Human Rights Policy Commitment*

Sebagai dasar untuk menaikkan komitmen perusahaan untuk menghormati HAM, UNGPs menetapkan bahwa perusahaan harus menyatakan komitmen untuk memenuhi tanggung jawab ini melalui “pernyataan kebijakan (*statement of policy*)” yang tersedia dan dapat diakses untuk umum, baik secara internal maupun eksternal. Komitmen tersebut, setidaknya harus mencakup hak-hak yang diatur dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia Internasional dan prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang diatur dalam Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat

Kerja.⁹⁰ Kebijakan tersebut disetujui di tingkat bisnis paling senior⁹¹ dan menetapkan ekspektasi perusahaan terhadap SDM perusahaan, mitra bisnis, dan pihak lain yang terkait dengan operasi, produk, atau layanan perusahaan.⁹²

Kebijakan hak asasi manusia menetapkan bagaimana perusahaan menghormati hak asasi manusia dengan menerapkan kebijakan dan proses untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan bagaimana perusahaan mengatasi dampak merugikan hak asasi manusia. Kebijakan hak asasi manusia secara eksplisit menggunakan kata-kata “ hak asasi manusia”, tetapi dapat dikembangkan berdasarkan inisiatif perusahaan yang berdiri sendiri atau diungkapkan dalam pernyataan perusahaan tentang prinsip bisnis, kode etik, atau pernyataan dan dokumentasi terkait nilai-nilai perusahaan lainnya.

Adopsi kebijakan HAM merupakan langkah awal dari penerapan uji tuntas HAM oleh perusahaan Hal ini merupakan indikasi yang jelas untuk disampaikan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal bahwa perusahaan berkomitmen mengintegrasikan HAM ke dalam kebijakan dan prosedur operasionalnya dan untuk memahami dampak hak asasi manusia dari bisnis, baik positif maupun negatif. Selain itu, kebijakan HAM juga menandakan komitmen untuk menghormati HAM dengan sepenuhnya.⁹³

5.1.2. *Human Rights Due Diligence*

Sebagaimana diatur dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB, uji tuntas hak asasi manusia adalah proses untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan memperhitungkan dampak hak asasi manusia, mencakup dampak aktual yang terjadi saat ini dan dampak potensial yang dapat terjadi di masa mendatang. Proses HRDD

⁹⁰ Lucy Amis, *A Guide for Business to Develop a Human Rights Policy (2nd edition)*, United Nations Global Compact, 2015., hal. 1

⁹¹ UN Guiding Principles, Principle 16(a).

⁹² UN Guiding Principles, Principle 16(c).

⁹³ Lucy Amis, , A Guide for Business to Develop., hal. 1

mencakup empat komponen inti: mengidentifikasi dan menilai dampak merugikan hak asasi manusia aktual atau potensial yang mungkin disebabkan, dikontribusikan, atau terkait langsung dengan perusahaan; mengambil tindakan yang tepat dan mengintegrasikan temuan dari penilaian dampak di seluruh proses perusahaan yang relevan; melacak keefektifan langkah-langkah untuk menilai apakah langkah-langkah tersebut berhasil; dan berkomunikasi dengan pemangku kepentingan tentang bagaimana dampak ditangani dan menunjukkan kepada pemangku kepentingan bahwa ada kebijakan dan proses memadai yang ditempuh perusahaan.

Ada banyak bentuk dan komponen uji tuntas hak asasi manusia, seperti penilaian dampak hak asasi manusia (*human rights impact assessment*), penilaian risiko hak asasi manusia (*human rights risk assessment*), dan penilaian dampak sektor secara luas (*sector wide impact assessment*).

Dalam operasionalisasi, Panduan Uji Tuntas OECD untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab merupakan referensi penting bagi perusahaan dalam penerapan uji tuntas HAM.⁹⁴ Selain itu, perlu ditekankan bahwa proses Uji Tuntas HAM tidak selalu harus dilakukan oleh entitas bisnis, proses ini juga dapat ditempuh masyarakat dan LSM untuk melakukan uji tuntas sendiri dan menilai dampak hak asasi manusia dari kegiatan bisnis yang telah mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap masyarakat secara luas.⁹⁵

Salah satu bentuk penerapan uji tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence*) yang efektif dan menjadi pengaturan sendiri (*self-regulation*) di perusahaan adalah pada *The Coca Cola Company*. Penerapan *Human Rights Due Diligence* merupakan mandat dari *Human Rights Policy* perusahaan, yang mana *Coca Cola* menekankan kepatuhan pada UNGPs, untuk menghormati HAM, yang ditujukan dalam konteks hubungan perusahaan dengan karyawan/pekerja, pemasok,

⁹⁴ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/87/PDF/N1822487.pdf?OpenElement>

⁹⁵ <https://www.business-humanrights.org/de/schwerpunkt-themen/unleitprinzipien/human-rights-due-diligence-impact-assessment/>

dan perusahaan independen pemproduksi botol minuman. Coca Cola membentuk sistem *Human Rights Self-Assessment Checklists* pada 7 isu HAM utama (*salient human rights issues*), meliputi *Plant Sitting, Micro-Distribution Centers, Migrant Workers, Contract Labor, Pre-sourcing Design, Child Labor in Agriculture, dan Non-Trademark Activation*.⁹⁶

Gambar 7:
Form Penilaian Uji Tuntas HAM Coca Cola

Community Engagement		The Human Rights Due Diligence Assessment			
Community Engagement Community Engagement ◇ Community engagement is at the center of due diligence activities. We believe that local issues are most appropriately addressed at the local level and we are committed to engaging with community stakeholders to listen to, learn from and take into account their views as we conduct our business.		KEY: <input checked="" type="checkbox"/> Low risk <input type="checkbox"/> Perform Action <input checked="" type="checkbox"/> High risk <input type="checkbox"/> Obtain further info			
		Cultural Impact A land claim and title check reaching back 50 years (or more, if required by local law) should be performed before completing these questions.			
		6. Does the land have important cultural value to the community (such as architectural, archeological, paleontological, artistic, historical or environmental)?			
		<input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> YES <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> ☰ <input type="checkbox"/> ↗			
		Security Arrangements <small>Before completing these questions, a background check of private security forces considered for employment should be performed.</small>			
		7. Have private security forces considered for employment been trained in the bounds of their authority and mandate, including the use of appropriate force?			
		<input checked="" type="checkbox"/> YES <input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> ☰ <input checked="" type="checkbox"/> ↗			
		Operational Environment			
		8. Does natural resource usage relating to plant operations have the potential to affect detrimentally the community's access to or use of these resources?			
		<input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> YES <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> ☰			
		9. Would plant operations disrupt a local farming community, wildlife or fishing areas, or do such operations have the potential to negatively affect the local environment through the introduction of new or increased levels of pollution or contaminants?			
		<input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> YES <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> ☰ <input type="checkbox"/> ↗			
		Complicity			
		10. Has local or national government action in connection with the Company's plant siting adversely impacted any issues discussed above or other recognized human rights?			
		<input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> YES <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> ☰			
Case Study In 2005, a former of company reached a settlement after a decade long lawsuit alleging complicity with Myanmar's military junta's human rights abuses (forced labor) during the construction of its gas pipeline. While the company did not commit the violations, the company knowingly benefited from the abuses. Complicity could also result from affirmative acts. For example, encouraging the government to forcibly evict indigenous peoples, or lobbying the government to exempt a new plant from laws precluding employers from retaining worker's original travel documents.					

96 <https://www.coca-colacompany.com/policies-and-practices/human-rights-self-assessment-checklists>

Sistem yang dibangun *Coca Cola* dapat menjadi contoh baik bagi perusahaan untuk menerapkan *human rights due diligence*, dengan melakukan 4 tahapan pelaksanaan yang dapat dipantau dan diakses publik, meliputi:

1. Menilai dampak aktual dan potensial HAM
2. Integrasi temuan dan menentukan langkah kebijakan dalam pencegahan atau mitigasi dampak potensi
3. Menelusuri kinerja perusahaan
4. Mengkomunikasikan dan melaporkan kinerja tentang dampak buruk HAM oleh perusahaan.

5.1.3. Remediasi (*Operational Level Grievance Mechanisms*)

Mekanisme pengaduan berbasis bisnis dan inisiatif multi stakeholders memberikan manfaat dalam “kecepatan akses dan pemulihan, pengurangan biaya, dan jangkauan transnasional (lintas batas negara).” Oleh karena itu, penekanan penting terhadap perusahaan agar dapat “membangun atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan tingkat operasional yang efektif,” yang dapat diakses oleh individu dan masyarakat yang terkena dampak, serta memungkinkan penyelesaian pengaduan secara cepat dan langsung yang timbul dari dampak buruk HAM.

Mekanisme pengaduan berbasis perusahaan memiliki nilai khusus sebagai “sistem peringatan dini” sehubungan dengan implikasi HAM dari aktivitas bisnis perusahaan. Mekanisme ini juga menyediakan sumber informasi yang dapat digunakan untuk menganalisis tren dan keefektifan respons perusahaan terhadap risiko HAM dan dengan demikian memiliki peran penting dalam penerapan uji tuntas HAM.⁹⁷

Mekanisme pemulihan berbasis bisnis disebut juga dengan *Operational-level grievance mechanism* (OGMs). Secara definisi, OGMs merupakan sistem yang ditetapkan oleh perusahaan pada area operasional untuk menangani berbagai keluhan dari pekerja, anggota

⁹⁷ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf>

masyarakat, dan pemangku kepentingan.⁹⁸ Adapun indikator-indikator penting dalam implementasi OGMs, meliputi⁹⁹:

- Dapat diakses secara langsung oleh individu dan komunitas/masyarakat yang terdampak oleh aktivitas bisnis
- Dikelola oleh perusahaan, sendiri atau bekerja sama dengan pihak lain, termasuk pemangku kepentingan yang relevan.
- Dapat dioperasionalisasikan dengan bantuan ahli ataupun badan eksternal yang telah disepakati
- Tidak mensyaratkan bagi pengadu (*complainant*) untuk terlebih dahulu mengakses sarana pengaduan lainnya.
- Memberikan akses bagi perusahaan untuk secara langsung menilai persoalan dan mengidentifikasi proses pemulihan yang tepat atas dampak kerugian HAM yang terjadi.

OGMs berbeda dari sistem *whistle-blower*, yang memungkinkan karyawan menyampaikan kekhawatiran tentang pelanggaran kode etik dan etika perusahaan, baik yang merugikan ataupun tidak merugikan individu tersebut, tetapi menjadi perhatian perusahaan secara keseluruhan. OGMs secara khusus merupakan saluran bagi individu – di dalam atau di luar perusahaan – untuk menyampaikan kekhawatiran tentang dampak terhadap diri mereka sendiri dan mekanisme tersebut tidak mengharuskan individu untuk menunjukkan pelanggaran terhadap kode etik perusahaan.¹⁰⁰

UNGPs menjelaskan untuk membentuk *effective remedies* mesti memenuhi beberapa aspek berikut:

- a. Sah: memungkinkan kepercayaan dari kelompok pemangku kepentingan yang penggunaannya dimaksudkan, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses pengaduan yang adil;
- b. Dapat diakses: diketahui oleh semua kelompok pemangku

⁹⁸ Anonymous, *Community-Driven Operational Grievance Mechanism: Discussion Paper for a New Model*, Earthrights International & Somo, 30 Maret 2015.

⁹⁹ OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, United Nations, 2012, hal. 68.

¹⁰⁰ Ibid., hal. 69.

- kepentingan yang penggunaannya dimaksudkan, dan memberikan bantuan yang memadai bagi mereka yang mungkin menghadapi hambatan akses tertentu;
- c. Dapat diprediksi: menyediakan prosedur yang jelas dan diketahui dengan kerangka waktu indikatif untuk setiap tahap, dan kejelasan tentang jenis proses dan hasil yang tersedia serta cara pelaksanaan pemantauan;
 - d. Adil: berusaha untuk memastikan bahwa pihak yang dirugikan memiliki akses yang wajar ke sumber informasi, saran dan keahlian yang diperlukan untuk terlibat dalam proses pengaduan secara adil, terinformasi dan istilah hormat;
 - e. Transparan: memberi informasi kepada pihak-pihak yang mengajukan keluhan tentang kemajuannya, dan memberikan informasi yang cukup tentang kinerja mekanisme untuk membangun kepercayaan pada efektivitasnya dan memenuhi kepentingan publik yang dipertaruhkan;
 - f. Sesuai dengan hak: memastikan bahwa hasil dan pemulihannya sesuai dengan hak asasi manusia yang diakui secara internasional;
 - g. Sumber pembelajaran berkelanjutan: mengambil langkah-langkah yang relevan untuk mengidentifikasi pelajaran untuk meningkatkan mekanisme dan mencegah keluhan dan kerugian di masa depan; Mekanisme tingkat operasional juga harus:
 - 1) Berdasarkan keterlibatan dan dialog: berkonsultasi dengan kelompok pemangku kepentingan yang penggunaannya dimaksudkan pada desain dan kinerja mereka, dan berfokus pada dialog sebagai sarana untuk menangani dan menyelesaikan keluhan.
 - a. ***Wilmar's Grievance Procedure & GAR's Grievance Procedure***

Pada beberapa perusahaan penerapan Prinsip Bisnis dan HAM serta Uji Tuntas HAM, diwujudkan dengan penerapan *self-regulation* dan *Business Based Grievance Mechanisms*. Salah satunya Prosedur Penanganan Keluhan Wilmar (*Wilmar's Grievance Procedure*) yang disusun merujuk pada kriteria UNGPs untuk mewujudkan *effective grievance*

mechanisms. Wilmar secara tegas menjelaskan bahwa skema *grievance mechanisms* perusahaan, merupakan bentuk dari perwujudan *effective non-judicial grievance mechanism*. Dalam menjalankan penanganan keluhan, Wilmar membentuk unit keluhan (*Grievance Unit*), dan komite penangguhan (*suspension committee*).¹⁰¹ Proses pelaporan dapat diakses dengan mudah dan dipantau secara berkala pada website Wilmar. Mekanisme yang sama juga diterapkan GAR (*Golden Agri Resources*) – Smart Tbk. Sebagai bagian dari penerapan Kebijakan Konservasi Hutan dan Kebijakan Sosial dan pelibatan komunitas perusahaan.¹⁰²

Gambar 8:
Sistem Pengaduan GAR/SMART Tbk.

Grievance list

Scroll or use the search function to find progress updates on grievances in the list below

Search:						
No	Group	Reported Company	Summary of Case	Source	Date	Status
1	Adimulia	Surya Agrolika Reksa	In May/June 2021, Eyes On the Forest (EoF) published a report titled "Omnibus Law is not an automatic legalization of illegal plantations - EoF investigation of Riau's illegal oil palm plantations and trade of illegal fruit". In the report, EoF listed findings by EoF investigations involving 43 oil palm plantation management units which are located in Forest Estates based on Ministerial Decree number 903/MENLHK/SETJEN/PLA/2/12/2016, 07 December 2016 on Forest Estate in Riau Province. We have identified nine GAR supplier companies mentioned in the report namely Tri Bakti Sarima (Bukit Payung Mill), PT Gandaerah Hendana, PT Inceda Plantation, PT Puputra Supra Jaya, PTPN V, PT Sekar Bumi Alam Lestari, PT Surya Agrolika Reksa, PT Tasnim Puja (Indragiri Hulu Mill and Kampar Mill), and PT Tunggal Perkasa Plantation. Since the publication of the report, we have conducted investigations and engaged with the companies. The grievance handling for each case of the supplier companies has been lodged in the GAR grievance tracker and is being updated regularly in order that our stakeholders can follow the progress.	EoF: https://bit.ly/3vOqWcJ	Received: 07/05/2021	Monitoring
2	Agra Bumi Niaga	Agra Bumi Niaga	In Nov 2016, RAN published a report titled "Protecting the Leuser Ecosystem, a Shared Responsibility" highlighting the clearance of forests and peatlands has continued within some existing palm oil concessions since the Governor of Aceh distributed the circular letter on June 17, 2016. In the three months following the circular letter (July, August and September 2016), evidence of continued deforestation was found in 12 palm oil concessions located within the threatened lowland rainforests and peatlands of the Leuser Ecosystem. Agra Bumi Niaga was mentioned as one of those 12 companies.	RAN https://bit.ly/38aTmQg https://bit.ly/2BbtzL7 http://bit.ly/2D9CBrS http://bit.ly/2AznuFP	Received: 28/02/2017	Closed
3	Allegedly managed by	Condong Garut	Mighty Earth Rapid Response Report No 4: Companies allegedly carrying out deforestation: BLD Plantation Bhd., PT	Mighty Earth: http://bit.ly/2qyhg3l	Received: 12/06/2018	Closed

¹⁰¹ https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/grievance/grievance-sop/grievance-procedure_final.pdf?sfvrsn=7670cea2_4

¹⁰² https://goldenagri.com.sg/sustainability-dashboard/files/file_docs/2KXOGgargrievance_procedure_thirdparty.pdf

Pada prinsipnya, *Parent Company*, Grup-grup besar sawit maupun FMCG (*Fast Moving Consumer Good*) Company, karena didorong untuk menghasilkan produk yang bebas dari praktik pelanggaran HAM dan pengerusakan lingkungan, maka mengharuskan agar suppliers, baik yang berasal dari *subsidiaries* ataupun *third parties suppliers* untuk memastikan rantai pasok produk mereka transparan dan bebas dari praktik pelanggaran HAM dan lingkungan. Namun, seringkali pada tingkat bawah, kebanyakan dari *suppliers* perusahaan, karena minimnya pengawasan dan monitoring langsung untuk memastikan transparansi rantai pasok pada *suppliers* yang tersebar di berbagai kawasan bahkan hingga ke pelosok-pelosok daerah, masih banyak ditemukan *suppliers* yang diduga dan berpotensi kuat melakukan pelanggaran HAM, walaupun tidak terekspos oleh pemberitaan media dan *monitoring* dari perusahaan induk maupun *buyers*.

b. Unilever *Grievance Procedure for Palm Oil*

Unilever mengembangkan sebuah mekanisme pengaduan OGMs yang diatur dalam dokumen “Prosedur Pengaduan untuk Kelapa Sawit Berkelanjutan” sebagai turunan dari Kebijakan *Unilever People and Nature Policy*. Prosedur pengaduan ini menyediakan kerangka kerja untuk menangani, menyelidiki, dan menyelesaikan masalah sosial dan lingkungan dalam rantai pasokan kami secara tepat waktu, transparan, dan efektif.

Proses penanganan pengaduan Unilever mencakup tiga langkah penting:

- Pengakuan atas keluhan dan tinjauan awal untuk menentukan apakah keluhan tersebut berlaku untuk rantai pasokan perusahaan.
- Tinjauan mendalam atas keluhan, bekerja sama dengan pemasok dan organisasi independen untuk mengembangkan rencana aksi dan remediasi yang terikat waktu.

- Tindakan yang diterapkan oleh pemasok untuk menyelesaikan masalah, dengan hasil yang dipantau.

Untuk dapat mengakses pengaduan atas persoalan rantai pasok kelapa sawit Unilever, dapat diadukan melalui email: palmoil.grievances@unilever.com. Sejak Januari 2019, bahkan Unilever dengan secara aktif mempublikasikan daftar publik keluhan kelapa sawit. *Update* terakhir UNGPs per-April 2023 mencantumkan data keluhan perusahaan sebagai pemasok langsung (*Direct Suppliers*) dan Pemasok Pihak Ketiga/Tidak Langsung (*Third party/indirect suppliers*).¹⁰³

Gambar 9:
Daftar Pemasok Unilever yang Menerima Keluhan

Unilever's Palm Oil Grievance Tracker Updated April 2023

This document lists grievances that have been raised to Unilever concerning our palm oil supply chain. Unilever defines a palm oil grievance as a complaint sent to Unilever about an alleged breach of Unilever's [People and Nature Policy \(PDF 12.04 MB\)](#) and the associated [Guidelines](#). Unilever works closely with our suppliers, grievance raisers, and other stakeholders to investigate and resolve issues within our supply chain in a timely, transparent, and effective manner.

A. Direct suppliers' with supply chain grievances	
13	
Supplier Name	References
1 ACOM	A4, A6, B6, B16
2 Agroputra	A17
3 Agro/Asian Agri	A4, A7, A16, B15, B16, B29
4 Bunge UCTDI	A1, A4, A6, A7, B6, B15, B18, B19
5 Cargill	A1, B1, A7, A11, A14, B6, B9, B15, B16, B18, B19
6 Emarsa Agrotech	A9
7 Golden Agri Resources (GAR)	A3, A4, A6, A7, A12, B4, B5, B6, B14, B15, B16, B19, B20
8 Karyanindah Alam Sepahera	A12
9 Kuala Lumpur Kepong Bhd (KLK)	A4, A7, B7, B16
10 Louis Dreyfus	A4, B16
11 Musim Mas	B10, B14, B15, B16, B19, B20
12 Sime Darby	A4, A6, A7, A10, A15, B16
13 Wilmar	B10, B11, B14, B15, B16

B. Third-party/indirect suppliers' with supply chain grievances	
56	
Supplier Name	References
1 AA Sawit Sdn Bhd	B35
2 Agra Bumi Niaga	A6, B5
3 Amaran Saham Pahang	B25
4 Anglo-Eastern Plantations	B11, B15
5 Astra Agro Lestari	B27, B36
6 Austindo Nusantara Jaya	B4, B15, B16, B18
7 Bintang Harapan Desa	B13
8 Berl Group	B7, B32
9 BLD Plantations	B18
10 Brazil Biofuels	B40
11 Bumdarma	B15, B41, B44
12 CAA/First Resources	B10, B18, B32
13 Capital Group	B24
14 CB Industrial Product Holdings	B24
15 Central Cipta Murdaya/ Harimaya Group	B15, B43
16 Citra Bonneu Indah/PT SISAI	B2, B15, B18
17 Dharma Satya Nusantara	B34
18 Duta Agro	B35
19 ETK Opportunity	B15
20 East New Britain Resources	B11
21 Felida, FOG, Felida/IFCO	B3
22 First Bonneu Group	B38
23 GAMMA/Ganda (now KPN)	A8, B15
24 Gerinda	B15
25 Global Saadi Semesta	B20
26 HUA Group	B12, B13, B16
27 IJM Corporation	B15
28 Indofood Agri (Salim)	B3
29 Indonesia	B15, B22
30 JK Wulter	B16
31 Jalan Abiesen Ltd	B37
32 Jheronim group/Batulicin Agro	B18, B22
33 Korindo	B15
34 Lact Bangko	B19
35 Muha Sawit Agro	B18, B22
36 Muinawas	B16, B22
37 Noble Group	B8, B25
38 NRC Resources	B13
39 Peuluk Agro Sentosa	B30
40 Peputra Group	B22
41 PKPP Plantation Sdn Bhd	B25
42 PT Perkebunan Nusantara 1	B19
43 Pundi Lahan Khartulintaw Group	B17
44 RPLPA	B9
45 Rimbunan Hijau	B15, B26, B31
46 Rimbung Cipta Lestari	B14
47 Samrau Sawit Nusantara	B20
48 Samuel	B16
49 Sentosa Kullmantan Jaya	B44
50 Sungai Budi Group/Tunas Bumi	B15, B22
51 Talya Agro Sumber Suluh II	A6, B5
52 Telingang Muji Plantations	B14, B15, B20
53 Tee Family/Prinsipal Group	B15, B18, B33
54 Yasaikan Pahang (YF)	B25
55 Yayasan Sabah/Innoprise Plantations Sdn Bhd	B33
56 YFI Plantations Sdn Bhd	B26

Kemudian, sejak tahun 2020, dan diperbaharui kembali pada Agustus 2022, Unilever mengambil langkah lain menuju

103 <https://www.unilever.com/files/73ee99fa-70a6-49e2-a253-75f55438a5ff/unilever-palm-oil-grievance-tracker-apr-2023-final.pdf>

transparansi dengan mempublikasikan daftar Perusahaan Kelapa Sawit yang ditangguhkan atau dilarang beli (*Unilever's Suspended or No-Buy List of Palm Oil*).¹⁰⁴

Gambar 10:
Daftar Pemasok Unilever yang Dilarang Beli

No	Group / company name	Date
1	Darmex Agro / Dutta Palma	Feb 2010
2	Sawit Sumbermas Sarana (Citra Borneo Indah)	June 2017
3	Hayel Saeed Anam (HSA) Group (Pacific Inter-Link and Arma Foods)	May 2018
4	Best Group	Dec 2018
5	First Resources, Fanglono Agro, Cilacap Anky Abadi (Fanglono Family)	Jan 2018
6	Felida / FDV	Jan 2018
7	Notile group	Jan 2018
8	Salem Group	May 2018
9	Oil palm companies alleged of contributing to deforestation in the Leuser Ecosystem	June 2019
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bima Golden Powerindo / Muara Jambi Sawit Lestari ■ Sunya Panen Subur II ■ Global Sawit Semesta ■ Samudera Sawit Natati ■ Indo Alam Pneumon ■ Indo Sawit Perkasa ■ Perkebunan Tuating Raya ■ PT. Surya Agro ■ Nia Yulidah Bersaudara ■ Putra Kurnia ■ Tegas Nusantara ■ Kalista Alam ■ Dua Perkasa Lestari 	
10	Samling	April 2020

No	Group / company name	Date
11	<ul style="list-style-type: none"> ■ Top 20 oil palm companies alleged of contributing to deforestation in 2019 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sulandy ▪ Jhonlin Group ▪ Mulia Sawit Group ▪ Tunas Baru Lampung ▪ Indonesia Group ▪ Shuangma Group ▪ Bina Agro ▪ Martin Matmor Jaya (Perputra Group related) ▪ Musriawas Group ▪ Golden Land Bhd ▪ Bengalon Jaya Lestari ▪ IndoGunta ▪ Shin Yang ▪ M. Ihsanuddin (PT Permata Sawit Mandiri) ▪ Fanglono Agro Plantation ▪ Puncak Niaga Holdings Bhd ▪ Lumban Salim and Mr. Sangkuriang ▪ GPS Group ▪ Widya Corporation ▪ Top Leap Holdings 	April 2020
12	Tabung Haji Plantation (including DSSB)	Aug 2020
13	Dewa Rencana Perangin Angin	Feb 2022
14	<ul style="list-style-type: none"> ■ Additional oil palm companies alleged of contributing to largest deforestation and peat conversion liability since Unilever's cut-off date of December 31, 2015 (as others have already been put on our Suspended / No-Buy list [refer to no. 11]) <ul style="list-style-type: none"> ▪ POSCO International ▪ PT. Surya Agro ▪ JalinKashih Seumas ▪ BLD Plantations Berhad ▪ Double Dynasty 	June 2022

5.2. Potret Pemajuan Bisnis dan HAM pada 10 Perusahaan

Untuk kepentingan studi ini SETARA Institute memotret 10 Perusahaan yang terdiri 5 BUMN dan 5 Perusahaan Swasta dari beberapa varian bisnis yang berbeda. Pilihan terhadap 10 perusahaan juga didasari atas besaran aset dan *revenue* yang dirilis Majalah Fortune pada tahun 2021. Secara khusus, penilaian terhadap BUMN didasari atas prinsip UNGPs tentang *state business nexus*, dimana BUMN selaku perusahaan yang dimiliki oleh negara, seharusnya menjadi pionir dalam adaptasi, adopsi, dan pemajuan prinsip BHAM di Indonesia.

104 <https://www.unilever.com/files/e212b768-98bc-427d-9b23-ea7fa0619df7/un-suspended-or-no-buy-list-of-palm-oil-suppliers.pdf>

5.2.1. PT. Pertamina

Pertamina merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada sektor atau klusterisasi usaha Minyak dan Gas (Energi). Berdasarkan Laporan Keberlanjutan dan Laporan Tahunan 2022, total aset perusahaan mencapai 87,811 miliar USD, dengan total liabilitas sebesar 50,595 miliar USD. Pada tahun yang sama juga tercatat jumlah pegawai pertaminan mencapai 43.666 pegawai. Ditinjau dari segi struktur perusahaan, Pertamina memiliki 12 anak usaha, yang terintegrasi dari hulu hingga hilir. Anak usaha Pertamina dibagi ke dalam enam subholding dan enam anak usaha jasa/portofolio.

Berdasarkan variabel HRPC Studi ini menemukan 5 dokumen kebijakan yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap penghormatan HAM. Dokumen berikut tercantum pada *official website* dan dokumen kebijakan yang ditetapkan Direksi Pertamina, serta dapat diakses oleh publik dengan mudah. Dokumen yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap HAM, meliputi:

1. *Human Rights Policy*: Kebijakan untuk Menjamin HAM dalam Bisnis Pertamina, ditetapkan pada Agustus 2021
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pertamina dan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) periode 2019 -2021, yang ditandatangani Direktur Utama Pertamina dan Presiden FSPPB pada 15 April 2019. Dalam dokumen ini memuat tentang pengaturan dan panduan tentang pemenuhan tentang Jam Kerja, Upah Pekerja yang layak, Perlindungan Data Pribadi, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
3. Kebijakan Keberlanjutan Pertamina, ditetapkan pada September 2021 dan ditanda tangani oleh Direktur Utama Pertamina. Kebijakan ini ditujukan untuk strategi dan aktivitas dalam pemenuhan aspek *Environmental, Social and Governance (ESG)*
4. Kebijakan untuk Lingkungan Kerja yang Bebas Diskriminasi, Kekerasan, dan Pelecahan, ditetapkan pada Agustus 2021 oleh Direktur Utama Pertamina.

5. Kebijakan Sosial untuk Pemasok dan Kontraktor, ditetapkan pada 23 Agustus 2021 oleh SVP Procurement. Kebijakan ini untuk memastikan pemasok dan kontraktor bertanggung jawab memastikan implementasi prinsip HAM pada karyawan di seluruh lingkungan kerjanya.

Merujuk pada pengungkapan seperangkat aturan dan kebijakan internal yang ditetapkan pada oleh Direksi Perusahaan (*Most Senior level of Business Enterprises*) menunjukkan pemenuhan aspek HRPC oleh PT. Pertamina berjalan sesuai dengan UNGPs (GP 16 tentang integrasi dan menautkan tanggung jawab untuk menghormati HAM bagi perusahaan). Tersedianya seperangkat dokumen kebijakan internal perusahaan tentang HAM yang berdiri sediri dan di *acknowledge* oleh Direksi Perusahaan menjadi bukti komitmen kuat perusahaan untuk menghormati HAM di seluruh operasional bisnis yang dijalankan. Studi ini menemukan bahwa komitmen HRPC pada Pertamina berdasarkan keterpenuhan standar dan dokumen kebijakan berada pada level *Improving*.

Dalam konteks implementasi HRDD yang merupakan langkah lanjutan dari komitmen perusahaan terhadap penghormatan HAM. Penelurusan penerapan HRDD Pertamina dapat diacu pada 3 dokumen sebagai berikut

1. Komitmen tentang HRDD tercantum dalam *Human Rights Policy Pertamina*
2. Laporan Keberlanjutan Tahun 2021, pada bagian 1. Dukungan Pada HAM, memuat komitmen perusahaan untuk menerapkan *zero harassment* untuk memastikan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan. Pertamina juga menjamin tidak mempekerjakan pekerja paksa maupun anak.
3. Implementasi konkret dari penerapan HRDD terdapat pada dokumen Asesmen Dampak HAM (*Human Rights Impact Assessment/HRIA*) yang dilakukan oleh anak perusahaan di bawah segmen upstream, yaitu PT. Pertamina Hulu Mahakam pada tahun 2018, dengan validitas yang berakhir hingga tahun 2021.

Pada variabel HRDD, Pertamina belum memiliki *Human Rights Progress Report* maupun *Human Rights Impact Assessment* untuk mengukur implementasi HRDD perusahaan. Perusahaan masih pada tahapan identifikasi dampak aktual dan potensi dengan memformulasi kebijakan, belum sampai pada tahapan untuk penanganan, penelusuran, dan pelaporan atas situasi penanganan kasus dampak HAM yang merugikan (*most severe human rights impacts*), sehingga berada pada kategori *Basic*. Meskipun demikian, terobosan dalam penerapan HRDD, telah diterapkan salah satu Anak Perusahaan di bawah Segmen Upstream, PT Pertamina Hulu Mahakam dengan melakukan Asesmen Dampak Hak Asasi Manusia (*Human Rights Impact Assessment/HRIA*) pada tahun 2018, dengan validitas yang berakhir hingga tahun 2021. Hanya saja dokumen HRIA tersebut tidak dapat ditemukan dan tidak dapat diakses publik, pun dengan masa validitas yang sudah tidak berlaku lagi.

Kemudian pada penerapan *Grievance Mechanism* dalam penerapan remediasi oleh perusahaan dalam kerangka *Operational Level Grievance Mechanism* (OGMs) belum sepenuhnya memenuhi aspek remediasi yang sesuai dengan ketentuan UNGPs. Perusahaan masih berada pada tahapan *Whistle Blower*, yang berkaitan dengan pelanggaran kode etik dan relasi antar karyawan dengan perusahaan, seperti yang di tuangkan dalam:

1. Pertamina Whistleblowing System
2. Pegaduan maupun keluhan pada Hotline Pertamina Call Center 135

Dapat disimpulkan, Sistem grievance mechanism yang dikembangkan oleh Pertamina belum compliance dengan UNGPs mengenai *effective grievance mechanism* dengan indikator berupa, kemudahan akses, adil, transparan, *predictable*, dan tidak bisa ditracking dan diakses secara transparan posisi dari status proses penanganan.

5.2.2. PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III)

PT. Perkebunan Nusantara III merupakan *holding group* BUMN

di sektor perkebunan. Proses *holding* ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 72 Tahun 2014, yang mengubah komposisi saham dengan PTPN III sebagai *holding company* yang menyertakan kepemilikan saham pada entitas asosiasi, dari PTPN I hingga PTPN IV. Pada tahun 2022, PTPN III memperoleh laba bersih mencapai (*net revenue*) 55,8 triliun rupiah, dengan total aset 149 triliun rupiah, dan liabilitas 79,03 triliun rupiah. Bidang usaha PTPN III adalah pada sektor agrobisnis dan agroindustri, seperti perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, karet, tebu, kopi, teh dan kakao.

Terdapat dua dokumen untuk mengukur komitmen perusahaan terhadap HAM, yang meliputi:

1. Kebijakan HAM (*Human Rights Policy*) yang disahkan pada 24 Maret 2023 oleh Jajaran Direksi Perusahaan. Kebijakan ini memuat tentang komitmen PTPN III untuk menghormati, melindungi HAM sesuai dengan DUHAM, prinsip UNGC, ILO Convention terkait Standar Buruh dan Konvensi ILO 169 tentang masyarakat adat dan suku, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Kebijakan Lingkungan (*Environmental Policy*) disahkan pada 24 Maret 2023, menekankan pentingnya penerapan prinsip keberlanjutan, dengan salah satu aspek termasuk aspek sosial.
3. Kebijakan Akuntabilitas Rantai Pasok sebagaimana yang termuat pada *official website* PTPN III. Substansi pengaturan dalam kebijakan ini meliputi Manajemen Proses Pengadaan berdasarkan ESG *Due Diligence*, dan ketertelusuran (*traceability*) produk yang memperhatikan dampak lingkungan dan sosial.

Mengacu pada keterpenuhan variabel HRPC, pada tahun 2023 menandai transformasi besar dalam konteks kebijakan dalam pemenuhan standar HAM oleh PTPN III yang menunjukkan perusahaan telah bergerak pada komitmen kuat untuk menghormati HAM, yang terkategori sebagai perusahaan pada level *improving*.

Di sisi lain, penerapan HRDD ditinjau dari berdasarkan kebijakan HAM, terdapat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tercantum dalam Kebijakan HAM, tentang memastikan tidak ada penggunaan pekerja anak melalui penilaian uji tuntas dan risiko HAM di seluruh rantai pasok perusahaan
2. Kebijakan Akuntabilitas Rantai Pasok (*Supply Chain Accountability*)

Dalam dokumen ini memuat tentang dua aspek Manajemen Proses Pengadaan dan *Traceability* Produk:

Manajemen Proses Pengadaan

- ESG *Due Diligence*, dengan memastikan ketersediaan pemetaan lahan dan dokumen legalitas konsesi
- Kriteria ESG di kontrak pemasok, meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan sesuai standar UMP, melarang pekerja anak, pelarangan praktik kerja paksa, dan pelarangan ibu hamil dan ibu menyusui bekerja di area Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)
- Pemantauan ESG Pemasok secara berkala, baik secara internal maupun eksternal
- Meningkatkan kinerja rantai pasokan, melalui pelatihan dan lokakarya kepada pemasok, membantu Program Peremajaan Sawit Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS), dll.

***Traceability* Produk**

Traceability PTPN III menekankan pada ketertelusuran kebun asal Tandan Buah Segar (TBS) dan Pabrik pengolahan TBS. Proses penelusuran dilakukan melalui pemetaan sumber pemasok sejalan dengan standar dan sistem sertifikasi RSPO maupun ISPO.

Pada tahapan ini, PTPN III telah memenuhi aspek HRDD mengenai mengenai cara identifikasi dampak HAM potensial dan aktual oleh PTPN III. Namun, ketika dianalisis lebih lanjut, proses dalam penindakan, pelaporan, dan integrasi atas dampak

HAM yang terjadi tidak diungkapkan secara detail dalam laporan mengenai kinerja HAM (*Human Rights Performance Report*), HRIA, *human rights progress report*, laporan asesmen refinery dan kebun, begitupun dengan data untuk menelusuri besaran pasokan dan nama-nama pemasok bagi kebun. Artinya, PTPN III dapat disimpulkan pada tahapan ini, belum memiliki alat ukur dan standarisasi yang mendetail serta menggambarkan secara utuh mengenai situasi isu HAM yang krusial di perusahaan, bagaimana proses penelusuran atas kasus pelanggaran HAM, tindakan yang dilakukan perusahaan, serta pelaporan dan komunikasi pada publik tentang sejauh mana perusahaan menindak pelanggaran HAM yang terjadi.

Saluran mekanisme pengaduan di PTPN III hanya tersedia melalui dua akses, *Whistleblowing System* dan Sistem Pengaduan “Lapor.” Dua sistem pengaduan ini hanya berfokus pada pelanggaran kode etik baik oleh perusahaan ataupun karyawan (pelanggaran prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*), sementara sistem pengaduan “Lapor” merupakan sistem pengaduan terintegrasi yang dibuat pemerintah dibawah koordinasi Menpan RB, yang memuat aspek pengaduan pada pelanggaran pelayanan publik. Sistem pengaduan tersebut juga tidak mengatur secara khusus pada aspek pelanggaran HAM yang dapat dilaporkan oleh seluruh stakeholders, baik di internal maupun eksternal perusahaan, tidak ada transparansi sejauh mana proses penanganan laporan berjalan, dan tidak ada struktur kelembagaan yang jelas pada perusahaan mengenai kewenangan penindakan kasus yang berhubungan dengan pelanggaran HAM. Mengacu pada analisis kondisi remediasi, dapat diklasifikasikan pada tahapan membentuk *operational level grievance mechanism*, PTPN III belum memenuhi kriteria *effective remedies* yang ditetapkan UNGPs. (*Basic*)

5.2.3. PT. Bank Mandiri

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak pada sektor perbankan. Pada tahun 2022, Bank Mandiri mencatatkan pendapatan sebesar 41,2 triliun rupiah meningkat 46,9% dari tahun sebelumnya, dengan

total aset sebesar 1.993 trilun rupiah. Dari sisi pertumbuhan volume bisnis, Bank Mandiri mencatat penyaluran kredit sepanjang tahun 2022 mencapai Rp1.202,23 triliun, tumbuh 14,48% yoy dari tahun 2021 yang sebesar Rp1.050,16 triliun. Bank Mandiri sampai saat ini masih tercatat sebagai salah satu bank milik pemerintah dengan total aset terbesar dan berkontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional pada sektor perbankan. Sebagai Bank BUMN terbesar, maka tinjauan atas pemenuhan aspek-aspek non-perbankan (ekonomi) sesuai dengan tren bisnis internasional saat ini yang mengarah pada penghormatan HAM oleh entitas bisnis, patut untuk dielaborasi dan dianalisi lebih lanjut.

Ditinjau berdasarkan variabel mengenai *human rights policy commitment* Bank Mandiri belum memiliki satupun dokumen kebijakan perusahaan yang secara khusus dan spesifik ditujukan tentang bagaimana perusahaan berkomitmen baik dalam hal rekognisi maupun penanganan terhadap potensi ataupun kasus yang terjadi perihal pelanggaran HAM. Meskipun begitu, perusahaan tetap menaruh komitmen terhadap tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, sebagaimana yang tertuang dalam dokumen laporan keberlanjutan (*sustainability report*) 2021 yang memuat tentang narasi penghormatan HAM, sebagai berikut:

1. Kebijakan Keberlanjutan dan keuangan inklusif (Hal. 54).

Indikator penting dalam kebijakan tersebut, meliputi (1) Pencapaian keunggulan industri, sosial dan ekonomi dalam rangka mengurangi ancaman pemanasan global serta pencegahan terhadap permasalahan lingkungan hidup dan sosial lainnya, (2) Pergeseran target menuju ekonomi rendah karbon yang kompetitif, (3) Promosi investasi ramah lingkungan hidup di berbagai sektor usaha/ekonomi, dan (4) pemberian dukungan pada prinsip pembangunan Indonesia 4P (pro-growth, pro-jobs, pro poor, and proenvironment

2. Kesetaraan dan Keberagaman (*compliance with ILO No. 111*)

Perusahaan menaruh komitmen untuk tidak adanya

pembedaan perlakuan terhadap setiap karyawan, demi mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan tanpa memandang latar belakang mereka.

3. Hak Pekerja dan Hak Perempuan

Komitmen perusahaan untuk menghormati hak-hak pekerja, seperti kebijakan pengupahan yang layak seuai dengan UMR, menolak segala bentuk kerja paksa dan pekerja anak, memberlakukan cuti melahirkan dan cuti bagi karyawan pria yang istrinya melahirkan (*paternity leave*), penetapan Perjanjian Kerja Bersama dan kebebasan bagi karyawan untuk tergabung dalam serikat pekerja, program pensiun, pemberitahuan mengenai perubahan pada struktur kepemilikan dan operasional, serta pemberlakuan tunjangan.

4. Pelatihan petugas keamanan dalam aspek HAM (hal. 131)

Dalam rangka memberikan pelayanan yang layak, perusahaan memberikan pelatihan terhadap aspek HAM bagi setiap karyawan.

Catatan penting bagi Bank Mandiri ke depannya dengan modalitas komitmen terhadap HAM yang tertuang dalam dokumen laporan keberlanjutan dan Kebijakan Keuangan Berkelanjutan (*sustainable finance*), mesti dibentuk perangkat kebijakan HAM yang berdiri sendiri. Langkah ini penting dilakukan agar alur dalam aktualisasi penghormatan HAM perusahaan dapat tergambar dengan jelas, dan memberikan kepastian mengenai struktur perangkat dalam internal perusahaan yang berwenang dalam menangani persoalan yang berkaitan dengan aspek HAM.

Sementara itu, pada implementasi HRDD, sebagai sebuah perusahaan perbankan yang bergerak pada sektor jasa keuangan, mengacu pada tahapan identifikasi atas potensi aktual dan potensial terhadap pelanggaran HAM, komponen-komponen penghormatan HAM yang termaktub dalam Laporan Keberlanjutan dapat menjadi acuan utama untuk penilaian.

Komponen identifikasi tersebut, meliputi:

1. Laporan Keberlanjutan, 2021 (hal. 65):

Debitur perkebunan kelapa sawit dan CPO diwajibkan memiliki atau mendaftarkan perusahaannya untuk mendapatkan sertifikasi ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil) dan/atau RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)

2. Laporan Keberlanjutan 2021 (hal. 38) mengenai Penerapan Keuangan Berkelanjutan (*sustainable finance*) yang memuat capaian pada 3 pilar Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB): (hal. 9-11)

Sustainable Banking

- Penerapan implementasi kebijakan lingkungan, sosial dan tata kelola (LST) pada sektor prioritas (CPO, energi, konstruksi, FMCG, *metal mining*) melalui peningkatan kapabilitas dan penyusunan kebijakan sektoral secara bertahap.
- Pengembangan *sustainable product* (*sustainable bond, sustainable linked loan, kredit retail solar panel, dll*)

Sustainable Operation

- Penerapan operasional bank yang ramah lingkungan melalui *green office* (efisiensi energi dan air), transformasi digital, serta *green culture* (transformasi budaya kerja).
- Meningkatkan ketahanan operasional bank, khususnya terkait keamanan data.

Sustainable CSR and Financial Inclusion

- Pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan kewirausahaan, terutama bagi pekerja migran dan WMM (Wirausaha Muda Mandiri), di samping mengembangkan *Rice Milling Unit* dan Rumah BUMN.
- Inklusi keuangan pada sektor prioritas pemerintah (pertanian dan perikanan) dan pengembangan Mandiri Agen, atau agen *branchless banking*.

Implementasi HRDD perusahaan masih sangat terbatas dalam proses identifikasi. Namun, lebih lanjut, tidak dijelaskan tentang bagaimana perusahaan melakukan proses dalam penindakan, pelaporan, dan integrasi atas dampak HAM. Perusahaan tidak pernah mengungkapkan daftar debitur pada sektor prioritas yang memiliki permasalahan pelanggaran HAM, tidak diketahuinya proses audit terhadap debitur yang potensial dan aktual melanggar HAM, dan transparansi saluran pengaduan bagi masyarakat terkait dugaan pelanggaran HAM oleh perusahaan maupun debitur.

Pada variabel proses remediasi melalui OGMs pada Bank Mandiri, masih terkategorikan pada bentuk *whistleblowing system*. Hal ini ditunjukkan pada saluran pengaduan yang tersedia pada berupa unit kerja khusus, yaitu Customer Care Group untuk memberikan layanan terbaik. Tugas utama unit ini adalah menyelesaikan seluruh pengaduan nasabah sesuai dengan *Service Level Agreement* (SLA) yang telah ditetapkan.

Kasus-kasus yang umum dilaporkan masih seputaran masalah perbankan, seperti Bunga, denda, biaya administrasi, kegagalan transaksi, dsb. Belum ada laporan tentang pembiayaan keuangan yang menimbulkan dampak buruk HAM (*severe human rights impact*). Relevan dengan temuan pada proses HRDD sebelumnya, bahwa transparansi saluran bagi *stakeholders* untuk melaporkan dugaan pelanggaran HAM masih sangat terbatas. Oleh karena itu, kebijakan keuangan berkelanjutan (*sustainable finance*) yang tertuang dalam RAKB harus diprioritaskan pada upaya membentuk saluran pengaduan yang sesuai dengan kriteria OGMs dan *effective remedies* UNGPs.

5.2.4. MIND ID

MIND ID (*Mining Industry Indonesia*) – Holding Industri Pertambangan (PT. Indonesia Asahan Aluminium) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada industri pertambangan. Sebagai sebuah *holding company*, MIND ID didirikan pada 27 November 2017, Pemerintah melakukan Penandatanganan pengalihan saham Pemerintah di PT Aneka Tambang Tbk, PT

Bukit Asam Tbk, PT TIMAH Tbk dan PT Freeport Indonesia kepada INALUM, yang sekaligus menandakan Holding Industri Pertambangan resmi dibentuk dengan INALUM sebagai Induk Holding. Pada tahun 2019, identitas Holding Industri Pertambangan bertransformasi menjadi Grup MIND ID yang merupakan akronim dari Mining Industry Indonesia. MIND ID mencatatkan pendapatan sebesar 126,9 triliun rupiah dengan laba bersih tercatat 22,5 triliun rupiah, sedangkan total aset perusahaan mencapai total 229,3 triliun rupiah pada tahun 2022. Dengan total pendapatan dan aset tersebut, MIND.ID memimpin sebagai perusahaan tambang terbesar Indonesia. MIND.ID juga berhasil menembus 10 besar perusahaan Indonesia terbesar tahun 2021.

Sebagai perusahaan pada sektor pertambangan yang merupakan isu krusial HAM (*Salient Human Rights Issues*), belum ditemukan sama sekali komitmen kebijakan (*policy commitment*) yang mengatur tanggung jawab perusahaan terhadap HAM. Perusahaan tidak memiliki kebijakan HAM, kebijakan mengenai transparansi rantai pasok, transparansi pengadaan, kebijakan tentang pekerja ataupun kebijakan lain dengan nomenklatur dan substansi yang berkaitan dengan penghormatan HAM. Komitmen HAM perusahaan dapat ditelusuri berdasarkan isi dari Laporan Keberlanjutan (tahun 2021), yang memuat aspek-aspek perlindungan, pemenuhan dan penghormatan terhadap HAM, meliputi:

1. Laporan Berkelanjutan 2021

- Operasionalisasi bisnis INALUM/MIND ID menerapkan prinsip-prinsip HAM dalam hal remunerasi, kesejahteraan, jaminan sosial, kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan, serta hal-hal lain yang terkait dengan ketenagakerjaan
- Komitmen kepada Kesetaraan Gender, dengan penempatan karyawan perempuan, mulai dari level manajemen hingga operator.
- Penyusunan laporan yang mengacu pada prinsip-prinsip UNGC (UN Global Compact)

- Perusahaan memperhatikan aspek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, pengelolaan kesejahteraan dan hak-hak pekerja, dan menjamin kesempatan yang sama dan setara bagi pegawai dalam berkariir dan meningkatkan potensinya di lingkungan Perusahaan. Perusahaan menjamin kebebasan bagi pegawai untuk membentuk dan ikut serta dalam serikat pekerja.

Salah satu terobosan progresif yang patut di apresiasi, perusahaan mengambil langkah inisiatif penyusunan laporan keberlanjutan tahun 2021 disusun mengacu pada prinsip-prinsip (*UN Global Compact*). Bahkan pada 18 Juli 2022 MIND ID resmi menjadi salah satu anggota UNGC. Status keanggotaan pada UNGC menunjukkan komitmen dan keseriusan MIND ID di tingkat global tentang pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) pada Tahun 2030. Meskipun, ketika ditinjau pada LK 2020, perusahaan menaruh komitmen ke depan untuk pembuatan kebijakan HAM yang sesuai dengan UNGP-BHR, dan Pelatihan HAM dalam industri pertambangan berbasis UNGP-BHR untuk seluruh anggota perusahaan. Mengacu pada dokumen LK perusahaan, pada prinsipnya kesadaran dan komitmen akan penerapan prinsip BHR sudah menjadi salah satu prioritas yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, komitmen penghormatan HAM sudah selayaknya ke depan dapat benar-benar di implementasikan secara konkret, diawali dengan penetapan kebijakan HAM dan turunannya, untuk meneguhkan komitmen kuat perusahaan untuk mengintegrasikan HAM dalam seluruh area operasional perusahaan.

Ketiadaan dokumen kebijakan (*policy coherence*) yang jelas, berdampak pada tidak berjalannya implementasi HRDD pada perusahaan. Sejauh ini, tidak ditemukan bagaimana proses perusahaan melakukan identifikasi atas dampak aktual dan potensial HAM, tidak diketahui data rantai pasok dan probabilitas pelanggaran HAM pada rantai pasok perusahaan,

tidak adanya dokumen audit HRIA, tidak adanya transparansi proses perusahaan melakukan penanganan kasus, dan pelaporan/komunikasi yang dapat diakses publik mengenai status pelaporan yang diadukan. Atas hal ini, mengingat MIND ID merupakan perusahaan pada sektor pertambangan dengan potensi pelanggaran HAM yang krusial, perusahaan mesti mengambil langkah penerapan HRDD sebagai prioritas utama yang mesti dikembangkan dan dijalankan di seluruh area operasional perusahaan.

Pada aspek remediasi berbasis OGMs, MIND ID bekerjasama dengan KPMG Forensic untuk menyediakan layanan KPMG Ethicsline, yaitu merupakan sebuah layanan independen untuk para pegawai dari MIND ID atau para pihak terafiliasi lainnya dengan MIND ID, atau para pihak yang memiliki hubungan bisnis dengan MIND ID maupun dengan pihak terafiliasi dari MIND ID dalam melaporkan dugaan fraud atau pelanggaran yang diduga terjadi di MIND ID.

Berdasarkan analisis atas kondisi mekanisme pengaduan keluhan (*grievance mechanism*) MIND ID, tidak ditemukan dokumen yang memuat prosedur pelaporan, terutama mengenai aspek pelaporan yang hanya memuat kata fraud atau pelanggaran tanpa ada penjelasan spesifik mengenai aspek pelaporan juga termasuk pada pelanggaran HAM, tidak adanya transparansi dan status pelaporan yang dapat diakses oleh pelapor maupun publik, tidak diketahuinya akuntabilitas status putusan pelaporan, semisal informasi mengenai laporan yang telah diselesaikan, masih berlangsung atau proses diagnostik awal. (*Basic to Improving*).

5.2.5. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk., selanjutnya disebut Semen Indonesia Group (SIG) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada sektor industri pengolahan semen dan turunannya. Pada 7 Januari 2013, Semen Gresik bertransformasi menjadi *strategic holding* PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.,

yang kemudian bertransformasi menjadi Semen Indonesia Group (SIG) pada 11 Februari 2020. Semen Indonesia Group tercatat membukukan pendapatan sebesar Rp 36,38 triliun pada akhir 2022. Hasil ini turun tipis 0,87% *year on year* (YoY) dibandingkan realisasi pendapatan SMGR pada tahun sebelumnya sebesar Rp 36,70 triliun. Sepanjang tahun 2022, jumlah aset perusahaan tercatat sebesar Rp 82,96 triliun.

Di samping pertumbuhan ekonomi, patut untuk diperhatikan bahwa sektor industri semen yang bersentuhan langsung dengan eksplorasi sumber daya alam perbukitan karst (kapur), sangat rentan terhadap terjadinya potensi pelanggaran HAM terhadap masyarakat sekitar, begitupun dengan kerusakan lingkungan.

Komitmen HAM Semen Indonesia berdasarkan penelusuran hanya tertuang di dalam laporan keberlanjutan. Dalam dokumen LK perusahaan, substansi dan norma tentang visi perusahaan untuk menghormati HAM masih sebatas pernyataan umum, tanpa ada rujukan pada rezim HAM internasional, maupun yang secara spesifik mengatur tentang tanggung jawab perusahaan menghormati HAM, seperti ILO Convention (hanya merujuk pada ILO Convention 138 dan 182 terkait pekerja anak), UNGPs, UNGC dan sebagainya yang relevan dengan BHAM, begitupun dengan ketiadaan alur dan struktur kewenangan yang jelas tentang otoritas di dalam perusahaan yang berwenang dalam mengkomodir penanganan dugaan pelanggaran HAM, implementasi atas kebijakan HAM, transparansi rantai pasok, pengawasan maupun pelaporan penanganan dan komunikasi pada *stakeholders* terkait. Komitmen HAM yang sifatnya terbatas dalam LK tersebut, antara lain meliputi:

1. Laporan Keberlanjutan Tahun 2021

Merujuk pada ISO 26000 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), memuat:

- Hak Asasi Manusia: Nondiskriminasi dan perhatian pada kelompok rentan, Menghindari kerumitan, Hak-hak sipil dan politik, Hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya, serta Hak-hak dasar pekerja

- Praktik Operasi yang Adil: Anti Korupsi, Keterlibatan yang bertanggung jawab dalam politik, Kompetisi yang adil, Promosi tanggung jawab sosial dalam rantai pemasok (*supply chain*), dan Penghargaan atas *property rights*
- Praktik Ketenagakerjaan: Kesempatan kerja dan hubungan pekerjaan, Kondisi kerja dan jaminan sosial, Dialog dengan berbagai pihak, Kesehatan dan keamanan kerja, dan Pengembangan sumberdaya manusia

Tidak ditemukan data perusahaan menerapkan Human Rights Due Diligence untuk menilai dampak aktual dan potensi HAM, mengintegrasikan temuan dan mengambil langkah kebijakan untuk mencegah atau memitigasi potensi dampak, menelusuri kinerja penanganan dampak HAM, dan mengkomunikasikan dan melaporkan tentang dampak buruk HAM yang terjadi. Namun, terkait dengan HRDD, riset eksternal pernah dilakukan untuk menilai dampak HAM aktivitas bisnis Semen Indonesia di Pegunungan Kendeng Utara. Hasil riset Prakarsa Tahun 2022 berjudul "Pelanggaran Hak Warga dan Tnggung Jawab Bank Dalam Pembiayaan Industri Semen di Pegunungan Kendeng Utara," menjelaskan :

- PT. Semen Indonesia merupakan perusahaan yang bertanggung jawab atas Izin Penambangan di Daerah Kendeng yang mendapatkan penolakan masyarakat dan kelompok masyarakat sipil.
- Berdasarkan penuturan warga, praktik bisnis industri semen yang berada di Pegunungan Kendeng telah melanggar norma-norma hak asasi manusia (HAM). Partisipasi warga dalam pertambangan dan pendirian industri semen di Rembang, khususnya PT Semen Indonesia, tidak didahului dengan pelibatan warga dalam forum konsultasi atau sosialisasi (partisipasi warga)

Namun, tidak ditemui laporan resmi ataupun HRIA atau dokumen yang menjelaskan tindakan atas respon terhadap

HRDD eksternal terkait dugaan pelanggaran HAM di area operasional perusahaan. Hal demikian, menambah catatan buruk perusahaan yang sejak dari awal tidak melakukan proses HRDD, bahkan ketika ada HRDD eksternal justru tidak direspon dengan tindakan yang terukur untuk pemulihan HAM dan upaya untuk membangun *stakeholders engagement* oleh perusahaan terhadap korban terdampak.

Mekanisme penanganan pengaduan OGMs, terbatas berada pada kategori *Whistleblowing System* (WBS). Prioritas utama Sistem WBS perusahaan ditujukan untuk memperkuat kultur anti-korupsi dan anti-fraud in perusahaan. Meskipun, dalam mekanisme WBS memberikan kesempatan bagi pihak internal dan eksternal untuk melaporkan indikasi kekerasan ataupun aktivitas yang berhubungan aksi korupsi di dalam perusahaan, namun hanya sebatas pada prinsip-prinsip GCG, belum sama sekali menyentuh pengaduan pada dampak aktual atau potensial pelanggaran HAM yang dilakukan perusahaan. Bahkan lebih lanjut, secara teknis dan substansi, sistem pengaduan perusahaan masih jauh dari kariteria OGMs yang baik dan *effective remedies* UNGPs.

5.2.6. PT. Waskita Karya

Komitmen HAM Waskita Karya terkategorai sangat terbatas (*Basic*), perusahaan tidak memiliki dokumen kebijakan HAM. Norma tentang komitmen perusahaan atas tanggung jawab untuk menghormati HAM hanya termuat di dalam laporan keberlanjutan. Pemuatan komitmen ini pun disinggung terbatas tanpa ada penjelasan rujukan terhadap rezim Hukum HAM Internasional *core ILO Convention*, apalagi perihal instrumen kebijakan yang spesifik tentang Bisnis dan HAM, seperti UNGPs maupun UNGC. Penjelasan tentang komitmen HAM perusahaan sebagaimana termuat di dalam Laporan Keberlanjutan 2021 memuat perihal penghormatan HAM, pada aspek sebagai berikut.

1. Laporan Keberlanjutan Tahun 2021, yang memuat:

- Komitmen pemenuhan Hak Asasi Manusia dan Anti Diskriminasi (hal 112)

Perseroan memahami bahwa pemenuhan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pegawai merupakan aspek mendasar yang wajib dipenuhi. Melalui pemahaman tersebut, Perseroan menjalankan komitmen untuk menjalankan seluruh aktivitas operasional dengan mengedepankan pemenuhan hak asasi pegawai. Pemenuhan hak asasi pegawai di antaranya dilaksanakan melalui jaminan kebebasan berserikat, berkumpul serta menyalurkan aspirasi melalui Serikat Pekerja Waskita, di samping upaya sistematis dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif tanpa praktik diskriminatif antar-sesama pegawai dengan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan tanpa memandang latar belakang apapun.

Perusahaan juga menjamin HAM pegawai dengan menyediakan mekanisme penanganan dugaan pelanggaran kode etik perusahaan, serta *whistle blowingsystem*.

- Komitmen terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan memastikan seluruh kegiatan operasional dan proyek yang dikerjakan senantiasa mengacu pada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan, managemen, direksi, maupun komisaris perusahaan. Penerapan SMK3 di lingkungan Perusahaan dilaksanakan dengan berdasar pada Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sistem Manajemen Lingkungan 14001:2015, Sistem Manajemen K3 ISO 45001:2018, serta Sistem Manajemen K3 sesuai PP No. 50 tahun 2012.

Pada variabel *Human Rights Due Diligence*, Waskita Karya berada pada level *Basic*. Tidak dapat ditemukan data perusahaan menerapkan HRDD untuk menilai dampak aktual dan potensial HAM, mengintegrasikan temuan dan mengambil langkah kebijakan untuk mencegah atau memitigasi potensi dampak, menelusuri kinerja penanganan dampak HAM, dan mengkomunikasikan dan melaporkan tentang dampak buruk

HAM yang terjadi. Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor konstruksi, ketiadaan mekanisme HRDD pada perusahaan sangat menjadi sorotan buruk, mengingat area kerja perusahaan banyak bersinggungan dengan rantai pasok material yang dibutuhkan, terutama juga berkaitan dengan potensi tidak jelasnya proses mitigasi, prosedur penanganan, penelusuran dan pelaporan status penanganan kasus pelanggaran HAM yang memiliki dampak terhadap lingkungan dan sosial pada masyarakat di sekitar areal proyek

Sementara itu, pada variabel *Remedies* melalui OGMS, perusahaan memiliki mekanisme pengaduan keluhan berupa, Prosedur penanganan dugaan pelanggaran kode etik. Sebagaimana dijelaskan pada komitmen HAM di atas, mekanisme pengaduan perusahaan dioperasionalisasikan melalui *Whistleblowing System (WBS)*, sebagai sistem deteksi dini atas dugaan insiden pelanggaran hak asasi pegawai di lingkungan kerja. Mekanisme WBS dapat dimanfaatkan secara terbuka oleh sesama pegawai untuk melaporkan dugaan penyimpangan atau tindakan intimidatif dalam bentuk apa pun. Selain itu, berkaitan dengan keluhan pelanggan terkait layan dan produk Waskita dapat dilaporkan melalui siste Complaint Management and Media. Sitem ini dapat diakses melaui saluran komunikasi yang tersedia, baik *website* resmi perusahaan, Faximile, *hotline*, maupun *email* perusahaan.

Meskipun telah memiliki mekanisme *remedies* yang bersinggungan dengan HAM, namun mekanisme ini hanya terbatas pada pelanggaran HAM yang terjadi terhadap pegawai. Mekanisme *remedies* perusahaan tidak memenuhi standar *effective remedies*, yang mensyaratkan bahwa pelaporan harus dapat diakses oleh semua *stakeholders* terdampak, dan tidak adanya transparansi dan akuntabilitas dengan tidak tersedianya prosedur dan alur yang jelas dalam penanganan kasus dan posisi kasus yang dapat diakses oleh publik, terutama pihak *complainant*.

5.2.7. PT. Astra Internasional Tbk.

Komitmen HAM perusahaan masih terkategorii terbatas menuju berkembang (*Basic to Improving*). Meskipun, perusahaan memiliki dokumen *code of conduct* (Kode Etik) namun terbatas hanya pada pemenuhan prinsip GCG. Tidak ada substansi yang merujuk pada rezim HAM Internasional, *core ILO Convention*, maupun UNGPs dan UNGC. Dengan ketiadaan dokumen tentang Kebijakan HAM, memiliki konsekuensi terhadap tidak adanya alur, standar dan struktur yang jelas tentang bagaimana perusahaan bertindak dalam konteks pemenuhan, perlindungan dan penghormatan terhadap HAM.

Pernyataan terhadap komitmen terhadap tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, ditungkan dengan sangat minimal dan general dalam dokumen *code of conduct* dan Laporan Keberlanjutan, sebagai berikut.

1. Code of Conduct, PT. Astra International Tbk, Desember 2015.
 - a. Perseroan menghormati hak asasi manusia secara universal, serta hak dan kewajiban Karyawan berdasarkan peraturan perundungan yang berlaku
 - b. Perseroan memberi kesempatan yang sama tanpa membedakan senioritas, gender, suku, agama, ras dan antar golongan dengan memperhatikan kompetensi dan kinerjanya
2. Laporan Keberlanjutan Tahun 2021.
 - a. Astra meletakkan Hak Asasi Manusia di tempatnya yang tertinggi dalam penyusunan kebijakan dan penerapan aturan-aturan manajemen Perseroan.
 - b. Di tempat kerja, Astra menghargai dan melindungi hak asasi manusia sebagaimana terkandung pada Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu sarana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis yang bertujuan:
 1. Memperjelas hak dan kewajiban pengusaha, serikat

- pekerja dan karyawan;
2. Mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja;
 3. Menciptakan dan memperteguh Hubungan Industrial yang harmonis dalam Lingkungan Kerja;
 4. Mengatur cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat;
 5. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Astra mendorong seluruh karyawan memahami tujuan dan komitmen Perseroan terhadap Hak Asasi Manusia melalui sosialisasi Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama tersebut kepada seluruh karyawan. Hak Asasi Manusia juga menjadi landasan Astra dalam menjalin hubungan dan berinteraksi pelanggan, mitra bisnis, pemasok, dan masyarakat. Astra beserta seluruh anak perusahaan senantiasa menjunjung Hak Asasi Manusia dan kesetaraan tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, atau gender. [GRI 412-1] [GRI 412-2]

Pada prinsipnya, di tengah terbatasnya “pernyataan kebijakan (*policy statement*)” terhadap HAM, sebenarnya secara modalitas sebagaimana yang tertuang di dalam Laporan Keberlanjutan, perusahaan telah memiliki kesadaran untuk menerapkan komitmen terhadap HAM, yang relatif kompleks, karena menyentuh pada Hak dan kewajiban pekerja, komitmen agar penerapan komitmen juga dipenuhi oleh mitra bisnis (pemasok), dan masyarakat terdampak. Modalitas tersebut sudah seharusnya untuk kedepan dapat di transformasikan dan ditetapkan dalam satu dokumen kebijakan perusahaan tentang kebijakan HAM Perusahaan.

Tidak jelas dan tidak spesifiknya pengaturan tentang komitmen HAM yang seharus dituangkan dalam Kebijakan HAM, berdampak pada tidak berjalannya proses HRDD pada perusahaan, sehingga pada variabel HRDD perusahaan berada pada level *basic*. Studi ini tidak menemukan adanya data perusahaan menerapkan Human Rights Due Diligence untuk menilai dampak aktual dan potensi HAM, mengintegrasikan temuan dan mengambil langkah kebijakan untuk mencegah atau

memitigasi potensi dampak, menelusuri kinerja penanganan dampak HAM, dan mengkomunikasikan dan melaporkan tentang dampak buruk HAM yang terjadi.

Pada variabel *Remedies*, perusahaan memiliki *grievance mechanism* yang dibentukkan *Whistleblowing System*. Di beberapa anak perusahaan, telah memiliki layanan hotline pengaduan dan whistleblowing system untuk menerima pengaduan masyarakat. Setiap keluhan maupun pertanyaan yang disampaikan oleh masyarakat akan diberikan tanggapan secara cepat oleh pihak terkait. Informasi yang dapat diadukan antara lain, (1) tindakan kecurangan, penipuan, korupsi, kolusi/suap, pungutan liar, (2) Perbuatan melanggar hukum, Kode Etik Perusahaan, Peraturan Perusahaan dan Standar Operating Procedure (SOP) yang berlaku, (3) Pelanggaran etika, (4) Perilaku pelanggaran lainnya yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi Perseroan.

Hampir sama dengan temuan perusahaan-perusahaan sebelumnya, mekanisme *remedies* perusahaan tidak memenuhi standar *effective remedies*, yang mensyaratkan bahwa pelaporan harus dapat diakses oleh semua *stakeholders* terdampak, dan tidak adanya transparansi dan akuntabilitas dengan tidak tersedianya prosedur dan alur yang jelas dalam penanganan kasus dan posisi kasus yang dapat diakses oleh publik, terutama pihak *complainant*. Berdasarkan analisis pada variabel *remedies* tersebut, Astra Internasional berada pada level *Basic*.

5.2.8. PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. (PT. SMART Tbk.)

Komitmen HAM Smart Tbk berada pada level “mapan” (*Established*). Walaupun, perusahaan tidak memiliki “Kebijakan HAM” dalam artian terminologi. Namun, dalam praksisnya dokumen “Kebijakan Sosial dan Lingkungan GAR/SMART (KSLG) tahun 2015, memuat dengan spesifik rujukan terhadap HAM internasional, standar perlindungan HAM bagi pekerja dan masyarakat terdampak, transparansi dan ketertelusuran rantai pasok, serta prosedur dalam uji tuntas dan mekanisme penanganan keluhan.

Pada website resmi perusahaan, terdapat sebuah pernyataan formal yang menyatakan komitmen perusahaan secara spesifik terhadap UNGPs, yang berbunyi:

Kami secara progresif menggabungkan sepuluh prinsip UNGC serta menyelaraskan diri dengan Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia dalam cara kami berbisnis. Hal ini, bersama dengan komitmen kami terhadap produksi minyak sawit yang bertanggung jawab dan hak asasi manusia yang terkandung dalam Kebijakan Sosial dan Lingkungan GAR (KSLG), membantu kami menjadi warga korporat yang lebih baik. Sebagai peserta aktif UN Global Compact, Laporan Keberlanjutan kami berfungsi sebagai Komunikasi Kemajuan (COP) kami ke UN Global Compact.¹⁰⁵

Adapun indikator-indikator pemenuhan komitmen kebijakan perusahaan terhadap tanggung jawab menghormati HAM yang di muat di dalam KSLG sebagai berikut:

1. The GAR Social and Environmental Policy (GSEP), September 2015, mengatur mengenai:
 - a. Pengelolaan Lingkungan
 - Tidak ada pembangunan pada Hutan dengan Stok Karbon Tinggi dan melakukan konservasi pada areal tersebut
 - Tidak pembangunan pada area dengan Nilai Konservasi Tinggi (NKT) dan melakukan konservasi pada areal tersebut
 - Tidak pembangunan pada area gambut sedalam apapun dan melakukan konservasi pada areal tersebut
 - Tidak ada aktivitas pembakaran pada penanaman baru, penanaman kembali ataupun pembangunan lainnya
 - peningkatan hasil yang berkelanjutan untuk

¹⁰⁵ <https://www.goldenagri.com.sg/id/sustainability/sustainability-report/>

- mengurangi tekanan pada pengembangan lahan baru tanpa intensifikasi penggunaan pestisida dan pupuk kimia
- Melaporkan dan mengurangi emisi GRK
 - Mengembangkan manajemen pengelolaan limbah
 - Mengembangkan efisiensi penggunaan energi
- b. Keterlibatan sosial dan masyarakat
- Menghormati FPIC terhadap kelompok masyarakat adat dan komunitas lokal serta mengakui kebutuhan untuk keamanan pangan (*food security*) pada perkembangan yang baru
 - Pembangunan ekonomi, sosial, dan komunitas yang positif
- c. Hubungan-hubungan di tempat kerja dan perburuhan
- Mengakui, menghormati dan memperkuat hak-hak seluruh pekerja, meliputi Kesehatan dan keselamatan kerja, keberagaman gender dan inklusi, upah yang adil dan kebebasan berserikat, dan larangan pekerja anak.
- d. Rantai Pasok Perusahaan
- Keterlusuran dan transparansi rantai pasok
 - Dukungan bagi pemasok
 - Prosedur uji tuntas dan penangan keluhan (*grievance mechanism*)
 - Patuh terhadap seluruh peraturan hukum nasional, dan prinsip dan kriteria sertifikasi internasional

Penerapan HRDD GAR/SMART merupakan salah satu perusahaan yang terkategori *sophisticated* (berpengalaman. mutakhir) dalam penerapan HRDD yang baik oleh perusahaan. SMART Tbk telah memenuhi aspek untuk HRDD, yang meliputi (1)melakukan penilaian dampak HAM potensial, (2) Kebijakan pencegahan dan mitigasi dampak potensial, (3) Pelacakan kinerja, (5) Mengkomunikasi dan melaporkan kinerja tentang dampak buruk terhadap HAM. Mekanisme dalam penerapan HRDD oleh

SMART Tbk. contoh baik bagi perusahaan lain untuk mengadopsi kebijakan serupa dalam penerapan HRDD yang efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Bisnis dan HAM. Indikator penerapan HRDD oleh SMART dapat ditelusuri berdasarkan dokumen, mekanisme, prosedur dan standar yang ditetapkan perusahaan, antara lain sebagai berikut.

1. Laporan Keberlanjutan tahun 2021 memuat tentang "Target Kunci dan Kinerja Pencapaian," seperti:
 - Hak komunitas dan masyarakat adat=> "Kinerja" + "Target/ Komitmen Kedepan" + "Status (*On track*)
 - hubungan perburuhan dan hak asasi manusia; Kesehatan dan keselamatan kerja serta kesejahteraan karyawan; Identifikasi bakat, pengembangan dan pelatihan. – *On track*
 - Ketertelusuran dan Transformasi Rantai Pasok; - *On track*
 - Inklusivitas pemasok dan mata pencaharian petani kecil – *On track*
 - Hubungan Masyarakat dan Pemberdayaan – *On track*
 - Perempuan, keberagaman dan inklusi – *Need Work*
2. Transparansi Rantai Pasok

Terdapat Peta Rantai Pasok yang mencantumkan lokasi, fasilitas dan status ketertelusuran rantai pasok dengan sangat detail dan spesifik. Peta ini memuat:

 - a. Nama Pabrik
 - b. Lokasi dan status kepemilikan Kebun Kelapa Sawit Pemasok (Milik Sendiri, Subsidiaries, Petani Plasma, dan pemasok pihak ketiga)
 - c. Laporan Peta Rantai Pasok disampaikan setiap 3 bulan (*quarterly month*)
3. *Suppliers Self Assessment*, yang salah satunya memuat aspek HAM dengan 20 pertanyaan, yang di simplifikasi menjadi

berikut ini:

- Ketersediaan kebijakan tertulis untuk mengakui dan menghormati HAM
- Bukti perusahaan melakukan sosialisasi terkait HAM di seluruh areal operasi bisnis perusahaan
- Penjelasan tentang kasus pelanggaran HAM yang terjadi di lingkungan perusahaan
- Ketersediaan prosedur FPIC pada pembukaan lahan baru
- Ketersediaan petugas yang berwenang dalam pengelolaan dampak sosial di perusahaan
- Ketersediaan mekanisme dan prosedur dalam penangan keluhan dari masyarakat adat dan komunitas lokal
- Ketersediaan prosedur dalam penangan konflik sosial

4. Penilaian Pemasok GAR Tahun 2021

Pemasok Baru tahun 2021:

- a. 31 Pemasok baru dinyatakan lolos kualifikasi berdasarkan penilaian kriteria lingkungan dan sosial
- b. Penilaian Pemasok Eksisting:
 - 178 (44%) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) terkategorisasi risiko rendah
 - 148 (37%) PKS kategori risiko sedang
 - 76 (19%) PKS kategori risiko tinggi
- c. Tindak Lanjut :
 - 152 (43%) pemasok pihak ketiga telah mengembangkan “time bound action” untuk mengatasi isu sosial dan lingkungan
 - Kemajuan: 121 (34%) pemasok pihak ketiga menunjukkan perkembangan signifikan (telah tersertifikasi ISPO/RSPO, memiliki kebijakan NDPE, dan status pengaduan mereka “closed” dan/atau “monitoring”
- d. Tipe risiko
 - Lingkungan: Potensi Deforestasi, Mangemen Gambut, Api, Emisi GRK, dan Pengelolaan limbah

- Sosial dan perburuhan: HAM, pengembangan masyarakat, penguasaan lahan, Keselamatan dan kesehatan kerja, keberagaman tempat kerja, penanganan keluhan/pengaduan.

5. Penilaian (*Assesment*) terhadap *Refinary* dan *Subsidiaries*

SMART Tbk/GAR mencantumkan penilaian terhadap *Refinary* dan *subsidiaries*, yang data dan informasiinya dapat diakses pada website GAR/SMART.

Pada variabel pemenuhan prosedur *remedies* yang tertuang dalam OGMs SMART, sistem *grievance mechanism* yang dibangun sudah sangat relevan dan sejalan dengan *effective remedies* UNGPs (Gambar 8, Contoh *Remedies* yang Baik), yang memenuhi aspek transparansi, dapat diakses, dapat diprediksi, legalitas yang jelas, dan sebagainya. Perusahaan terkategorikan berada pada level *sophisticated*.

Mekanisme penerapan OGMs SMART dituangkan di dalam dokumen *GAR Grievance Procedure for the Implementation of GAR'S Forest Conservation Policy and Social and Community Engagement Policy*. Di dalamnya memuat tentang prosedur pengajuan keluhan, persoalan atau concern, dan masalah yang dapat disampaikan oleh individu atau kelompok secara langsung kepada GAR/Smart atau kepada perusahaan dalam rantai pasokannya, dan mengharuskan GAR/Smart atau perusahaan terkait untuk menangani dan mencari solusinya.

Transparansi dan aksesibilitas pengaduan dapat dipantau pada daftar status pengaduan secara berkala pada , dan bisa di akses oleh publik. Daftar pengaduan ini berisi Nama "Group terlapor," Perusahaan terlapor," "Ringkasan kasus," "Pihak Pelapor," "Tanggal penerimaan laporan" dan "Kondisi atau status laporan."

5.2.9. PT. Unilever Indonesia Tbk.

Studi ini menemukan Komitmen Kebijakan untuk tanggung jawab menghormati HAM pada Unilever Indonesia berada pada kategori *Sophisticated*, dan di *acknowledge* oleh OHCHR. Dokumen

Kebijakan HAM secara tegas, konkret dan spesifik merujuk pada rezim HAM Internasional, Konvensi ILO, UNGPs, dan UNGC, sebagaimana yang tercantum dalam “Pernyataan Kebijakan HAM Unilever, Maret 2023” yang menyatakan:¹⁰⁶

“Sejalan dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Hak Asasi Manusia dan Bisnis, kami mendasarkan komitmen kebijakan hak asasi manusia pada Undang-Undang Internasional Hak Asasi Manusia (terdiri dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik serta Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan hak-hak dasar yang diatur dalam Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja. Kami mengikuti Pedoman OECD untuk Perusahaan Internasional dan merupakan salah satu yang menandatangani pendirian Global Compact Perserikatan Bangsa-Bangsa. Kami memiliki komitmen untuk menghormati semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional yang relevan dengan operasi kami.”

Kebijakan HAM Unilever dipimpin dari atas, diawasi oleh CEO dan didukung oleh Unilever Leadership Executive (ULE), pemimpin paling senior di perusahaan (*most senior leader of business entity*). Adapun aspek-aspek komitmen terhadap HAM yang diatur dalam dokumen kebijakan HAM tersebut, meliputi:¹⁰⁷

1. Bisnis yang Bertanggung Jawab (*Responsible Business*)

- Di dalam dokumen Kebijakan Mitra Bertanggung Jawab perusahaan berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan integritas dan keterbukaan sembari menanamkan hak asasi manusia, memerangi korupsi, serta melindungi

106 Unilever, *Human Rights Policy Statement*, Unilever, Maret 2023. Dapat diakses pada: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadFile?gId=37573>

107 Unilever, *Respect Human Rights*, Hindustran Unilever Limited, 2023. Dapat diakses pada: <https://www.hul.co.in/planet-and-society/respect-human-rights/>

dan melestarikan bumi. Terdapat tujuh belas Prinsip Dasar yang menetapkan persyaratan wajib yang harus dicapai oleh mitra bisnis untuk berbisnis dengan Unilever Mitra bisnis diharapkan untuk menyampaikan persyaratan melalui rantai pasokan mereka termasuk persyaratan dan panduan yang jelas terkait dengan mekanisme pengaduan

- Untuk komoditas pertanian yang terkait dengan risiko deforestasi dan konversi, Kebijakan Manusia dan Alam Unilever menetapkan persyaratan yang jelas bagi perusahaan, pemasok, dan mitra, termasuk menghormati dan mempromosikan hak asasi manusia dan melindungi ekosistem alami dari deforestasi dan konversi.

2. Mengidentifikasi dan Mengatasi Dampak Hak Asasi Manusia

- Perusahaan mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan mengatasi setiap dampak merugikan HAM aktual atau potensial dari operasionalisasi bisnis. Perusahaan mengelola risiko HAM ini, dengan mengintegrasikan hasil uji tuntas ke dalam kebijakan dan sistem internal. Perusahaan menerapkan HRDD dengan mengidentifikasi dan menilai dampak, menindaklanjuti temuan termasuk remediasi jika diperlukan, melacak dan bekerja untuk mengukur tindakan, dan berkomunikasi dengan pemangku kepentingan.
- Perusahaan juga memahami bahwa uji tuntas HAM adalah proses berkelanjutan yang memerlukan perhatian khusus pada tahapan tertentu, seperti saat membentuk kemitraan baru atau perubahan kondisi operasi perusahaan, karena perubahan ini dapat menciptakan dampak potensial atau aktual baru terhadap hak asasi manusia.

3. *Remedy* (Pemulihan)

- Perusahaan berkomitmen membentuk akses kepada mekanisme pengaduan yang efektif, termasuk mekanisme pengaduan berbasis perusahaan (OGMs). Perusahaan terus membangun kesadaran dan pengetahuan karyawan dan

pekerja tentang hak asasi manusia, termasuk hak tenaga kerja, mendorong mereka untuk angkat bicara, tanpa retribusi, tentang kekhawatiran apa pun yang mungkin mereka miliki, termasuk melalui saluran pengaduan perusahaan.

4. Kesetaraan, Keberagaman dan Inklusi

Perusahaan mengidentifikasi empat area fokus untuk strategi Kesetaraan, Keanekaragaman, dan Inklusi: gender, ras dan etnis, penyandang disabilitas, dan komunitas LGBTQI+ – baik dalam operasi perusahaan maupun saat bekerja dengan mitra bisnis dan pemangku kepentingan lainnya.

Pada variabel penerapan HRDD, Sejak Tahun 2015 hingga yang terkini 2021, Unilever PLC (Global) telah menerbitkan Laporan Kemajuan HAM (*Human Rights Progress Report*), yang menggunakan kerangka UNGPs. Laporan ini memuat tentang Salient Human Right Issues Unilever di seluruh Dunia, dengan penilaian pada indikator sebagai berikut:

1. Terus menanamkan Hak Asasi Manusia; Uji Tuntas HAM.
2. Menjalankan bisnis yang bertanggung jawab; Pembaharuan Kebijakan Pengadaan yang bertanggung jawab.
3. Aksi Kolaboratif; Kemitraan dengan tujuan.
4. Isu HAM Krusial (Menonjol), yang menyorot; Penghapusan kerja paksa, menghentikan kekerasan/pelecehan; memperoleh upah dan pendapatan yang adil.
5. Fokus Komoditas: Kelapa Sawit; Masyarakat adat dan komunitas lokal di perkebunan kelapa sawit.
6. Pendukung; Teknologi dan data

Dalam mendukung implementasi HRDD, perusahaan juga menetapkan seperangkat peraturan yang meliputi:

1. Kebijakan Unilever Untuk Pengadaan yang Bertanggung Jawab (Responsible Sourcing Policy/RSP): Menjalin Kemitraan dengan Para Pemasok, Tahun 2017. Ditandatangani oleh Chief Procurement Officer.

Unilever akan memverifikasi kesesuaian dan implementasi Persyaratan Wajib RSP melalui pemanfaatan pernyataan diri pemasok, penilaian daring (online) dan – untuk negara-negara berisiko tinggi dan jenis pemasok yang ditunjuk – verifikasi independen termasuk audit pihak ketiga. Proses implementasi akan mencakup sebuah proses yang cocok untuk usaha kecil maupun usaha besar dengan program pemenuhan yang telah baku.

Prinsip mendasar dalam RSP, meliputi:

- Menjalankan bisnis dengan integritas dan mematuhi hukum
 - Melaksanakan pekerjaan menurut syarat-syarat ketenagakerjaan yang telah disepakati dengan sukarela dan didokumentasikan
 - Semua karyawan diperlakukan dengan setara dan dengan penuh rasa hormat dan martabat
 - Melaksanakan pekerjaan secara sukarela
 - Semua karyawan tidak di bawah umur
 - Semua Karyawan mendapat gaji yang adil
 - Semua karyawan harus memiliki jam kerja yang wajar
 - Semua pekerja bebas menjalankan hak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat kerja atau menolak melakukannya dan berunding bersama
 - Semua kesehatan dan keselamatan karyawan dilindungi di tempat kerja
 - Semua pekerja bisa mendapatkan prosedur dan ganti rugi yang adil
 - Hak-hak masyarakat atas lahan, termasuk penduduk asli dan masyarakat adat, akan dilindungi dan dijunjung, melalui free prior informed consent (FPIC)
 - Menjalankan bisnis dengan mencakup kelestarian dan mengurangi dampak atas lingkungan hidup
2. Unilever People and Nature Policy, December 2020

Dalam kebijakan ini, Unilever mempersyaratkan pemasok langsung (Direct Suppliers) untuk patuh dan mengimplementasikan prinsip penghormatan dan pemajuan HAM di seluruh operasi bisnis mereka sendiri dan rantai pasokan pihak ketiga mereka yang memasok bahan ke rantai pasokan Unilever. Implementasi yang efektif dari persyaratan ini akan mengarah pada penghormatan dan promosi hak-hak pekerja (termasuk pekerja migran, sementara dan kontrak), petani kecil, masyarakat dan penduduk asli).

- Tersedianya standar dan sertifikasi tertentu
- Pelaksanaan Uji Tuntas HAM
- Remediasi

Variabel HRDD berada pada *established*, hal ini didasari atas atas Unilever (global) menjadi salah satu perusahaan pelopor untuk penyusunan *Laporan HAM (Human Rights Report)*. Posisi ini seharusnya dapat bertransformasi menjadi *sophisticated*, ketika inisiasi laporan HAM dapat diterapkan pula pada entitas anak, Unilever Indonesia. Ketersediaan Laporan HAM pada entitas anak akan memberikan ruang elaborasi yang lebih luas bagi Unilever Indonesia memuat aspek identifikasi, penilaian terhadap potensi HAM krusial, tindak lanjut integrasi atas temuan dampak HAM aktual dan potensial ke dalam kebijakan dan sistem internal perusahaan, melacak dan bekerja untuk mengukur tindakan dalam mengatasi dampak HAM melalui mekanisme pengaduan yang efektif, serta berkomunikasi dengan pemangku kepentingan mengenai upaya penanganan dampak HAM.

Pada variabel remedies, mekanisme OGMs Unilever dengan berbagai indikator dan aspek pemenuhan, termasuk dengan secara tegas pada Kebijakan HAM perusahaan yang menyatakan perusahaan berkomitmen membentuk mekanisme pemulihan yang efektif berdasarkan *effective remedies* UNGPs, berada pada kategori *Established*. Karena pada sistem pelaporan keluhan, masih terbatas penjelasan mengenai prosedur dan transparansi posisi penanganan kasus.

Berdasarkan asessment pada *Human Rights Progress Report* sektor kelapa sawit merupakan fokus komoditas dalam mewujudkan

kebijakan HAM, serta kebijakan pengadaan berkelanjutan perusahaan. Untuk itu, Unilever memiliki *Grievance Procedure for Sustainable Palm Oil* yang menyediakan kerangka untuk menangani, menginvestigasi, dan menyelesaikan persoalan sosial dan lingkungan di dalam sistem rantai pasok perusahaan secara berkala, transparan dan efektif. Sejalan dengan Prosedur Pengaduan dan komitmen perusahaan terhadap industri kelapa sawit berkelanjutan. Keluhan terhadap persoalan kelapa sawit, dapat mengirimkan email di palmoil.grievances@unilever.com.

Sejak Januari 2019, perusahaan telah mengelola daftar publik keluhan kelapa sawit, yang dapat diakses publik (Lihat Gambar 3). Kemudian, pada tahun 2020, sebagai bentuk transparansi rantai pasok, Unilever menerbitkan Daftar Perusahaan yang ditangguhkan atau dihentikan pembeliannya (*Suspended or No-Buy List of Palm Oil Companies*) (Lihat gambar 10).

Secara bentuk penyelesaian dan otoritas struktur dalam penangan keluhan juga dijelaskan oleh perusahaan.

1. Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan

Perusahaan menyediakan mekanisme pengaduan yang terkait dengan ketenagakerjaan melalui mekanisme whistleblower atau secara berjenjang sebagaimana berikut:

- Manajer lini;
- Forum Bipartit Lokal di setiap pabrik, difasilitasi oleh Asisten Manajer Mitra Bisnis SDM;
- Forum Bipartit Regional di setiap lokasi kerja, difasilitasi oleh Manajer Mitra Bisnis SDM;
- Forum Bipartit Nasional yang mencakup seluruh operasi Unilever Indonesia, difasilitasi oleh Manajer Senior HRBP atau Manajer Hubungan Industrial Perusahaan.

2. Mekanisme Pengaduan Konsumen

Unilever menyediakan beragam sarana komunikasi dan layanan informasi bagi konsumen, mulai dari layanan informasi konsumen, mulai dari telepon, surat elektronik (e-mail), live chat hingga media sosial seperti Facebook, Twitter, dan Instagram untuk merek/ produk Unilever.

5.2.10. Bayan Resources

Merujuk pada penilaian dokumen dan sumber resmi perusahaan, komitmen HAM Bayan Resources terkategorikan sangat terbatas (*Basic*). Perusahaan tidak memiliki dokumen kebijakan HAM. Norma tentang komitmen perusahaan atas tanggung jawab untuk menghormati HAM hanya termuat di dalam laporan keberlanjutan. Pemuatan komitmen ini pun disinggung terbatas tanpa ada penjelasan rujukan terhadap rezim Hukum HAM Internasional *core ILO Convention*, apalagi perihal instrumen kebijakan yang spesifik tentang Bisnis dan HAM, seperti UNGPs maupun UNGC. Perusahaan juga bahkan belum mengikuti standar-standar kepatuhan untuk pertambangan yang berkelanjutan, seperti ICMM (*International Council on Mining and Metals*). Satu-satunya data rujukan yang dapat diakses untuk menilai Tanggung Jawab Perusahaan terhadap HAM hanya Laporan Keberlanjutan, yang baru diterbitkan pada Tahun 2021. Penjelasan tentang komitmen HAM perusahaan sebagaimana termuat di dalam Laporan Keberlanjutan 2021 memuat perihal penghormatan HAM, pada aspek sebagai berikut.

1. Laporan Keberlanjutan 2021

Kode Etik

- Etika usaha meliputi hubungan dengan pemegang saham, pelanggan, pemasok, pesaing, regulator, perdagangan internasional, karyawan dan manajemen, serta masyarakat.
- Etika kerja meliputi beberapa bidang antara lain kepatuhan terhadap hukum, persamaan dan penghormatan kepada HAM, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan, kesempatan kerja yang adil, pengupahan tidak wajar, kerahasiaan informasi terkait perseroan, perilaku yang beretika terhadap sesama karyawan, penggunaan, pengawasan dan perlindungan terhadap aset Perseroan serta penghormatan terhadap hak atas kekayaan intelektual.

2. Kebijakan Seleksi Pemasok dan Hak Kreditur

Kebijakan hanya memuat pada beberapa aspek mengenai

persyaratan sebagai pemasok (suppliers) seperti, legalitas badan hukum, memiliki reputasi bagus, memiliki penawaran harga yang kompetitif, dan kinerja keuangan dan operasi yang baik selama 3 tahun terakhir.

Studi ini menemukan pada variabel HRDD, Bayan masih terkategorii *Neglectible to Basic*. Kebijakan BAYAN sama sekali tidak menyentuh aspek Human Rights Due Diligence. Perusahaan tidak menerapkan bagaimana penilaian dampak merugikan HAM yang aktual dan potensial, kebijakan pencegahan dan mitigasi, menelusuri kinerja, dan menkomunikasikan dan melaporkan kinerja mereka terkait dengan dampak merugikan HAM. Kebijakan seleksi pemasok dan hak kreditur juga sama sekali tidak menyentuh aspek transparansi dan ketertelusuran rantai pasok terhadap dampak merugikan HAM aktual dan potensial yang terjadi.

Kemudian, pada variabel remedies, sistem *grievance mechanism* Bayan belum sesuai ketentuan *effective remedies* berdasarkan UNGPs, seperti dapat diakses, transparan, adil, sumber pembelajaran berkelanjutan, dan sama sekali tidak ada pernyataan bawah complaint mechanism Bayan menangani jenis pelanggaran terkait dengan dampak merugikan HAM (*Human Rights Adverse Impact*) dalam operasionalisasi perusahaan. Variabel *remedies* Bayan masih sangat terbatas yang berada pada level *basic*.

Sistem pengaduan Bayan masih terbatas dalam bentuk Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*). Dimana Masyarakat, mitra kerja dan karyawan Perseroan melaporkan indikasi pelanggaran di lingkungan Bayan Group dapat menyampaikan langsung ke Perusahaan. Jenis pelanggaran yang dapat dilaporkan adalah Tindakan korupsi, kecurangan, penipuan, ketidakjujuran, pencurian /penggelapan, pelanggaran dalam proses pengadaan barang dan jasa, penyalahgunaan jabatan/kewenangan dan suap/gratifikasi. Tidak ada sama sekali ketentuan tentang pelaporan dugaan pelanggaran HAM baik oleh perusahaan maupun mitra bisnis perusahaan.

5.3. Status Pemajuan pada Sektor Perusahaan

5.3.1. Indikator *Human Rights Policy Commitment (HRPC)*

Standard dalam menelusuri komitmen kebijakan HAM perusahaan dilakukan dengan membedah *sustainability report* (SR) yang dirilis perusahaan setiap tahunnya. Masih sedikit perusahaan yang menuangkan kebijakan HAM dalam satu komitmen yang terpisah dan berdiri sendiri. Seluruh *sustainability report* telah memuat komponen *ESG (Environmental, Social and Governance) Rating* dan *ESG Performance*. Penyusunan SR pun sudah merujuk pada Global Reporting Initiative (GRI) Standard dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik

Pada sektor perusahaan BUMN terdapat 2 (dua) perusahaan, yakni **PT. Pertamina** dan **PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III Holding** Perkebunan, yang telah memiliki *statement of policy* dalam bentuk Kebijakan HAM yang berdiri sendiri dan *acknowledged* oleh Direktur (*most senior level of business enterprises*). Dengan dokumen Kebijakan HAM yang tegas, konkret dan spesifik merujuk pada rezim HAM Internasional, Konvensi ILO, UNGPs, dan UNGC, dua perusahaan ini dapat menerapkan prinsip BHAM di seluruh operasional perusahaan, meliputi transparansi rantai pasok, OGMs (*Operational Level Grievance Mechanism*), dan penerapan uji tuntas HAM. Dengan posisi ini, PT. Pertamina dan PTPN III berada pada derajat *improving* untuk indikator *human rights policy commitment*.

Terdapat dua perusahaan BUMN yang berada pada level *basic to improving*, pada indikator pertama ini, yakni **Bank Mandiri** dan **MIND ID**. Meskipun belum memiliki Kebijakan HAM, Bank Mandiri tidak terbatas hanya mencatatumkan pernyataan umum tentang komitmen terhadap HAM di dalam laporan keberlanjutan, namun juga memiliki kebijakan penerapan keuangan berkelanjutan yang dituangkan dalam Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB). Sementara, MIND ID memiliki salah terobosan progresif yang patut diapresiasi, yakni menyusun laporan keberlanjutan tahun 2021 dengan mengacu pada prinsip-prinsip (*UN Global Compact*).

Sementara, dua perusahaan BUMN yang bergerak pada sektor konstruksi dan produksi bahan berbasis tambang, seperti **Semen Indonesia** dan **Waskita Karya**, berada pada level *basic*. Kedua perusahaan ini sama sekali belum memiliki Kebijakan HAM. Norma tentang komitmen perusahaan atas tanggung jawab untuk menghormati HAM hanya termuat di dalam laporan keberlanjutan. Pemuatan komitmen ini pun disinggung terbatas tanpa ada penjelasan rujukan terhadap rezim Hukum HAM Internasional *core ILO Convention*, apalagi perihal instrumen kebijakan yang spesifik tentang Bisnis dan HAM, seperti UNGPs maupun UNGC.

Pada perusahaan swasta, **SMART Tbk.** dan **Unilever Indonesia** merupakan 2 (dua) perusahaan yang menjadi pionir dalam penyusunan Kebijakan HAM, yang masing-masing berada pada level *Established* dan *Mature*. Walaupun SMART Tbk. tidak memiliki “Kebijakan HAM” dalam artian terminologi, namun, dalam praksisnya dokumen “Kebijakan Sosial dan Lingkungan GAR/SMART (KSLG) tahun 2015, memuat dengan spesifik rujukan terhadap HAM internasional, standar perlindungan HAM bagi pekerja dan masyarakat terdampak, transparansi dan ketertelusuran rantai pasok, serta prosedur dalam uji tuntas dan mekanisme penanganan keluhan. SMART Tbk. dalam pernyataan formal menyatakan komitmen perusahaan secara spesifik terhadap UNGPs, yang sejalan dengan Kebijakan Sosial dan Lingkungan GAR (KSLG). Sementara dokumen Kebijakan HAM PT. Unilever Indonesia secara resmi diakui (*acknowledged*) oleh OHCHR. Perusahaan juga menyatakan komitmen terhadap standar-standar BHAM, meliputi UNGPs, Konvensi ILO, UNGc, dan OECD *Guidelines for Multinational Enterprises*, begitupun dengan implementasi HRDD.

Pada indikator Human Rights Policy Commitment (HRPC), **PT. Astra Internasional** berada pada level *basic to improving*. Walaupun tidak memiliki Kebijakan HAM, sebenarnya secara modalitas sebagaimana yang tertuang di dalam Laporan Keberlanjutan, perusahaan ini telah memiliki kesadaran untuk menerapkan komitmen terhadap HAM yang relatif kompleks, karena menyentuh pada hak dan kewajiban pekerja, komitmen agar penerapan komitmen juga dipenuhi oleh mitra bisnis (pemasok), dan masyarakat terdampak. Modalitas tersebut sudah seharusnya dapat ditransformasikan dan ditetapkan

dalam satu dokumen kebijakan perusahaan tentang kebijakan HAM Perusahaan.

Terakhir, studi ini menemukan 1 perusahaan yang berada pada level sangat terbatas (*basic*), yaitu **Bayan Resources**. Satu-satunya data rujukan yang dapat diakses untuk menilai Tanggung Jawab Perusahaan terhadap HAM hanya Laporan Keberlanjutan, yang baru diterbitkan pada Tahun 2021. Berbeda dari kebanyakan perusahaan yang mencantumkan komitmen HAM dalam Laporan Keberlanjutan, penjelasan tentang komitmen HAM Bayan Resources, sangat minimalis tanpa ada penjelasan detail dan spesifik tentang komitmen penghormatan HAM pada seluruh area operasional perusahaan.

Pada sektor perusahaan (BUMN dan swasta) yang dianalisis, temuan penelitian pada aspek HRPC sangat variatif. Namun, jika diakumulasi, analisis keterpenuhan variabel HRPC pada 10 perusahaan berada pada kategori *improving*, dengan indikator mulai adanya kesadaran untuk menerapkan “komitmen untuk menghormati HAM yang diperluas hingga ke rantai pasok.”

5.3.2. Indikator Implementasi *Human Rights Due Diligence (HRDD)*

Penerapan *human rights due diligence (HRDD)* belum menjadi suatu yang mandatori, baik dari sisi regulasi negara ataupun kebijakan pengaturan sendiri (*self regulatory*). Hampir seluruh perusahaan yang dianalisis tidak mencantumkan dokumen untuk dapat menilai dampak aktual dan potensial dari HAM, integrasi kebijakan untuk mencegah dan memitigasi potensi dampak, menelusuri kinerja penanganan dampak HAM yang merugikan, serta mengkomunikasikan dan melaporkan tentang dampak buruk HAM yang terjadi.

Pada Indikator HRDD, **enam (6) perusahaan BUMN** yang dianalisis semuanya berada pada level *basic*, yang mana tidak ada data pengungkapan tentang proses perusahaan untuk menilai dan memitigasi risiko HAM. Minimnya *progress* penerapan HRDD pada perusahaan BUMN merupakan salah satu konsekuensi dari ketiadaan kebijakan HAM (*Policy Commitment*) yang menjadi dasar dalam penerapan prinsip BHAM di seluruh operasional perusahaan, meliputi

transparansi rantai pasok, OGMs (*Operational Level Grievance Mechanism*), dan penerapan uji tuntas HAM.

Meskipun begitu, salah satu anak perusahaan Pertamina di bawah Segmen Upstream, PT Pertamina Hulu Mahakam, telah melakukan Asesmen Dampak Hak Asasi Manusia (*Human Rights Impact Assessment/HRIA*) pada tahun 2018, dengan validitas yang berakhir hingga tahun 2021. Hanya saja dokumen HRIA tersebut tidak dapat ditemukan dan tidak dapat diakses publik, pun dengan masa validitas yang sudah tidak berlaku lagi.

Berbeda dengan perusahaan swasta, ada dua perusahaan swasta yang menerapkan *Human Right Due Diligence* sangat baik dan implementatif, yakni PT. SMART Tbk dan PT. Unilever Indonesia. SMART Tbk. yang juga anggota UNGC, memiliki kebijakan untuk melakukan penilaian terhadap pemasok GAR yang terakhir dirilis pada tahun 2021. Begitupun dengan Transparansi Rantai Pasok yang termuat di dalam website perusahaan dengan tema “Peta Rantai Pasok” yang dapat diakses oleh publik, *supplier self assessment*, penilaian pemasok GAR, dan penilaian terhadap *refinaries* dan *subsidiaries*.

Sementara, **Unilever Indonesia** melalui Perusahaan Induk telah menerbitkan Laporan Kemajuan HAM dengan menggunakan kerangka UNGPs dalam bentuk *Human Rights Progress Report*, yang memuat tentang *Salient Human Rights Issues* Unilever di seluruh Dunia. Dengan progressivitas semacam ini PT. Unilever Indonesia berada pada level **established** untuk indikator HRDD. Posisi ini seharusnya dapat bertransformasi menjadi **mature**, ketika inisiasi laporan HAM dapat diterapkan pula pada entitas anak, Unilever Indonesia. Ketersediaan Laporan HAM pada entitas anak akan memberikan ruang elaborasi yang lebih luas bagi Unilever Indonesia memuat aspek identifikasi, penilaian terhadap potensi HAM krusial, tindak lanjut integrasi atas temuan dampak HAM aktual dan potensial ke dalam kebijakan dan sistem internal perusahaan, melacak dan bekerja untuk mengukur tindakan dalam mengatasi dampak HAM melalui mekanisme pengaduan yang efektif, serta berkomunikasi dengan pemangku kepentingan mengenai upaya penanganan dampak HAM.

Jika diakumulasi, pada indikator keterpenuhan implementasi

HRDD, 10 perusahaan di Indonesia yang dikaji dalam studi ini berada pada **basic to improving**, yakni “sedikit atau tidak ada pengungkapan tentang proses untuk menilai dan memitigasi risiko hak asasi manusia,” namun mulai beranjak dengan adanya inisiatif sendiri (*self regulatory*) yang diterapkan oleh 2 perusahaan swasta dalam implementasi HRDD untuk menuju penerapan secara *voluntary* bagi perusahaan untuk mulai melakukan penilaian terhadap risiko dan mitigasi dampak HAM.

5.3.3. Indikator Penerapan Remediasi (*Operational Level Grievance Mechanisms*)

Pada indikator 3, penerapan remediasi, hampir semua perusahaan BUMN berada pada level **basic**, yakni belum memiliki *grievance mechanism* untuk pemulihan yang efektif sesuai dengan standar UNGPs (*effective remedies*), seperti harus memenuhi aspek legal, dapat diakses, transparan, partisipatif, dapat diprediksi, dan adil.

Mekanisme penanganan keluhan pada 8 Perusahaan (6 BUMN dan 2 Swasta) berada pada kategori *whistleblowing system* (WBS) untuk memenuhi mandat GCG (*Good Corporate Governance*). WBS pada perusahaan masih terbatas pada penanganan pelanggaran kode etik, hubungan antar internal staff di perusahaan, dan sama sekali belum menyentuh aspek pelanggaran HAM dan keterbukaan akses bagi pengaduan keluhan oleh *stakeholders* yang terdampak.

Contoh baik dalam *grievance mechanism* dan *complaint handle system* ada pada sistem yang dibangun oleh SMART Tbk. dan Unilever Indonesia, yang masing-masing berada pada level **mature** dan **established to mature**.

Mekanisme penerapan OGMs SMART dituangkan di dalam dokumen *GAR Grievance Procedure for the Implementation of GAR'S Forest Conservation Policy and Social and Community Engagement Policy*. Di dalamnya memuat tentang prosedur pengajuan keluhan, persoalan atau *concern*, dan masalah yang dapat disampaikan oleh individu atau kelompok secara langsung kepada GAR/SMART atau kepada perusahaan dalam rantai pasoknya, dan mengharuskan GAR/SMART atau perusahaan terkait untuk menangani dan mencari solusinya.

Pada indikator remediasi, mekanisme OGMs Unilever dengan berbagai indikator dan aspek pemenuhan, termasuk dengan secara tegas disebutkan dalam Kebijakan HAM perusahaan, yang menyatakan perusahaan berkomitmen membentuk mekanisme pemulihan yang efektif berdasarkan *effective remedies* UNGPs, menunjukkan bahwa PT. Unilever Indonesia berada pada kategori *established*. Posisi satu level lebih rendah dari SMART Tbk. disebabkan masih terbatasnya penjelasan mengenai prosedur dan transparansi posisi penanganan kasus.

5.4. Kesimpulan pada Sektor Perusahaan

Secara keseluruhan, pada indikator penerapan remediasi (*acces to remedies*), 10 perusahaan di Indonesia berada pada level *basic to improving*, dengan penjelasan indikator bahwa “kanal pengaduan tersedia bagi karyawan, namun hanya untuk beberapa keluhan terkait HAM.”

Dengan menggunakan tiga indikator: HRPC, HRDD dan *acces to remedies* yang dikemukakan, analisis terhadap 10 perusahaan di Indonesia yang menjadi obyek studi ini berada pada level *basic to improving*, dengan ketepuhan indikator sebagai berikut:

1. Pengungkapan (*disclosure*) difokuskan secara luas pada masalah “keberlanjutan” dan “CSR”, dengan sedikit penjelasan mengenai HAM.
2. Komitmen tingkat tinggi untuk penghormatan HAM hanya dibuat secara singkat, meskipun sudah ada beberapa perusahaan yang telah menetapkan kebijakan HAM yang diperluas pada seluruh area operasional perusahaan, termasuk pada rantai pasok, meliputi mitra bisnis, *suppliers*, *subsidiaries*, maupun pihak ketiga.
3. Tidak ada pengungkapan tentang siapa pihak yang bertanggung jawab atas masalah HAM.
4. Minimnya pengungkapan tentang proses untuk menilai dan memitigasi risiko hak asasi manusia.

5. Kanal pengaduan tersedia bagi karyawan, namun hanya untuk beberapa keluhan terkait hak asasi manusia, dan dominan terkategori dalam bentuk *Whistleblowing System*.

Tabel 19:
Rekapitulasi Levelling Kinerja Sektor Perusahaan

Perusahaan	HRPC	HRDD	Remediasi	Posisi
PT. Pertamina	Improving	Basic	Basic	Basic to Improving
PTPN III Holding	Improving	Basic	Basic	Basic to Improving
PT. Bank Mandiri	Basic to Improving	Basic	Basic	Basic
MIND ID	Basic to Improving	Basic	Basic to Improving	Basic to Improving
Semen Indonesia	Basic	Basic	Basic	Basic
Waskita Karya	Basic	Basic	Basic	Basic
Kluster BUMN	Basic to Improving	Basic	Basic	Basic
Astra Internasional	Basic to Improving	Basic	Basic	Basic to Improving
SMART Tbk	Established	Mature	Mature	Mature
Unilever Indonesia	Mature	Established	Established to Mature	Established to Mature
Bayan Resources	Basic	Neglectible to basic	Basic	Basic
Kluster Swasta	Improving	Improving	Improving	Improving
10 Sektor Perusahaan	Improving	Basic to Improving	Basic to Improving	Basic to Improving

BAGIAN 6

PETA AKTOR BISNIS DAN HAM DI INDONESIA

6.1. Klasifikasi Aktor

Pern *stakeholders* dalam membangun kolaborasi dan kemitraan sangat sentral dalam memastikan entitas bisnis beroperasi dengan bertanggung jawab. Secara konsep, *stakeholder* dalam UNGPs dipahami sebagai “setiap individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh aktivitas organisasi,” sedangkan *stakeholders* terdampak “di sini secara khusus mengacu pada individu yang hak asasi manusianya telah dipengaruhi oleh operasi, produk atau jasa dari perusahaan.¹⁰⁸ Sementara itu, dalam kerangka Pemetaan *stakeholders* Bisnis dan HAM dapat diklasifikasikan dalam tiga (3) kategori besar:

1. Pertama, Organisasi dengan inisiatif Bisnis dan HAM
2. Kedua, organisasi dengan mandat lebih luas, yang memungkinkan memperkenalkan BHR tanpa mengarah/mengintervensi visi besar dari organisasi. Misalnya, mereka yang memiliki program hak ekonomi, sosial dan budaya dapat dengan mudah memasukkan isu-isu BHR.
3. Ketiga, beberapa organisasi yang tidak memiliki program sehubungan dengan bisnis dan HAM, tetapi menunjukkan keterbukaan untuk memasukkan Bisnis dan HAM dalam inisiatif terkini maupun inisiatif masa depan organisasi.

¹⁰⁸ OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, United Nations, 2012

6.2. Peran Aktor

Kontribusi dan peran *stakeholders* terhadap isu Bisnis dan HAM di Indonesia sangat beragam tergantung pada mandat dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, lembaga, institusi, maupun individu. Studi ini menyajikan *highlight* 8 kategori aktor dalam promosi, adopsi, dan pemajuan bisnis dan HAM di Indonesia.

Studi ini menganalisis peran-peran aktor sesuai dengan mandat dan sumber daya yang dimiliki, sebagai berikut.

6.2.1. Pemerintahan Eksekutif

Regulatory Maker

Kementerian terkait berperan penting dalam promosi dan adopsi prinsip Bisnis dan HAM. Selaku *regulatory maker* saat ini, Kemenkumham telah menyelesaikan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang segera akan diatur dalam Peraturan Presiden. Sementara itu, Kemlu banyak berperan di awal-awal perintisan dan pengenalan prinsip BHAM, tepatnya tahun 2015 dengan mengadakan simposium nasional BHAM, dan berdasarkan mandat RANHAM 2015-2019, Kemlu juga ditugasi untuk diseminasi dan penyusunan panduan BHAM. Pada tahun 2021, Kemlu bersama dengan Kemenkumham menjadi penyelenggara dari agenda *Regional Conference on Business and Human Rights*.

Sebelumnya, langkah maju ditunjukkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan menerbitkan:

1. PermenKKP No. 35/Permen-KP/2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM Pada Usaha Perikanan
2. Peraturan Menteri (Permen) Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia Perikanan.

6.2.2. Peradilan dan Pengadilan Administratif

Remediasi

Pengadilan berperan penting dalam menegakkan *effective remedy* (pemulihan HAM yang efektif) bagi korban pelanggaran HAM akibat operasionalisasi pihak ketiga, termasuk entitas bisnis. Negara melalui pengadilan berwenang untuk melakukan investigasi, menjatuhkan hukum dan memulihkan HAM bagi korban.

Mekanisme peradilan berbasis negara dapat ditempuh melalui peradilan umum atau peradilan khusus, seperti peradilan perdata dan pidana, peradilan hubungan industrial, pengadilan tata usaha negara dan peradilan niaga, pengadilan pajak, maupun pengadilan perikanan.

Ada beberapa contoh kasus di mana gugatan masyarakat atas perusakan lingkungan, pelanggaran HAM, pelanggaran hak kondusif dan hal lain yang berhubungan dengan pelanggaran HAM oleh perusahaan, disidangkan melalui mekanisme peradilan khusus.

Namun, ada beberapa tantangan dalam mengakses proses peradilan oleh korban seperti tingginya biaya yang dikeluarkan, sistem peradilan yang tidak independen terutama di daerah-daerah, proses yang panjang dan berlarut-larut, kurangnya perwakilan korban yang memahami dan mengetahui isu BHAM serta kurangnya pengetahuan SDM pengadilan terkait dengan isu BHAM. Selain itu,, secara teknis inventarisasi kasus yang tercantum dalam website Mahkamah Agung belum memiliki klasifikasi khusus berkaitan dengan kasus-kasus hukum yang berhubungan dengan perusahaan atau korporasi.

6.2.3. Parlemen

Salah satu prinsip dasar mengenai kewajiban negara untuk melindungi HAM, menekankan pentingnya pembentukan kebijakan, legislasi (Undang-undang), regulasi dan pengadilan yang efektif. Sebagai lembaga negara bidang legislatif, DPR RI

(Parlemen) mestinya memiliki kontribusi penuh dalam perumusan dan penetapan legislasi untuk mencegah, menginvestigasi, menjatuhkan hukuman dan memulihkan pelanggaran HAM oleh entitas bisnis. Disaat negara-negara lain, sudah mulai beranjak untuk pengesahan Undang-undang Uji Tuntas HAM (*Mandatry Human Rights Due Dilingence*). Hanya saja, sejauh ini belum ada peranan yang terlihat menonjol dari DPR RI untuk promosi, adopsi dan pemajuan BHAM.

Bahkan, ketika dirunut ke belakang pada tahun 2013, ketika kunjungan John Ruggie, Komisi III DPR RI menyatakan komitmen untuk penerapan prinsip BHAM terhadap perusahaan yang terbukti melakukakn pelanggaran HAM. Namun, hingga saat ini implementasi dan perwujudkan dari komitmen tersebut belum terlihat sama sekali.

Di lain sisi, justru parlemen Indonesia bertindak secara kontradiktif, dengan pengesahan Undang-undang yang justru regresif dengan pemajuan prinsip BHAM dan mendapat sorotan dari organisasi masyarakat sipil, seperti pengesahan:

1. UU. No. 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara (Revisi UU Minerba)
2. Pengesahan omnibus law UU Cipta Kerja
3. UU KUHP
4. UU IKN
5. Belum disahkannya RUU Masyarakat Adat

6.2.4. Pelaku Usaha

Pelaku usaha yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi, Perusahaan Swasta dan Perusahaan BUMN. Pelaku usaha berperan penting dalam hal *Mainstreaming, promoting, adopting, and remedy* prinsip Bisnis dan HAM.

Hadirnya POJK No 51 Tahun 2017 berimplikasi baik bagi terpenuhinya kewajiban mandatori penyusunan Laporan Keberlanjutan bagi perusahaan publik. Pada tahun 2023, pada

situs resmi OJK terdapat 89 perusahaan yang telah men-submit laporan keberlanjutan untuk tahun 2021. Sementara sejak tahun 2017 hingga 2023 terdapat total 195 data laporan keberlanjutan perusahaan.

Sejauh ini, perusahaan hanya diwajibkan untuk menerapkan dan menyertakan laporan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sesuai dengan ketentuan UU 4 tahun 2007 tentang Perseroan, dan TJSL di lingkungan BUMN, di dalam laporan keberlanjutan atau laporan tahunan perusahaan.

Belum adanya, Undang-undang atau regulasi nasional yang mewajibkan pelaksanaan uji tuntas HAM membuat pelaksanaan HRDD hanya bersifat voluntary. Begitupun, dengan *business based grievance mechanism* belum sepenuhnya merujuk pada prinsip *effective remedy UNGPs*.

Sektor-sektor bisnis dan industri yang paling mendapat sorotan dengan adanya dampak HAM yang merugikan, meliputi perkebunan, pertambangan (industri ekstraktif), garmen, dsb. Sesuai dengan data KomnasHAM yang menyatakan sektor swasta (perusahaan) merupakan pihak yang paling banyak menjadi terlapor.

Selaku pilar kedua dari UNGPs, peran Perusahaan untuk menghormati HAM sudah seharusnya menjadi prioritas dan pionir dalam adopsi, promosi dan implemtasi prinsip-prinsip Bisnis dan HAM. Dukungan regulasi dari negara maupun *self regulatory* (pengaturan sendiri oleh perusahaan) agar dapat *compliance* dengan prinsip-prinsip HAM dan keberlanjutan demi mewujudkan perilaku bisnis yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*).

6.2.5. Perwakilan Masyarakat Terdampak

Pekerja dan tenaga kontrak, masyarakat dan *stakeholders* yang terdampak langsung dari operasional dan rantai pasok perusahaan, begitupun dengan *consumer* dari produk merupakan unsur yang

termasuk sebagai *Stakeholders* terdampak.¹⁰⁹

Stakeholders engagement merupakan aspek paling kritikal dalam pemenuhan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, terutama pada komunitas terdampak. Peran dari komunitas terdampak akan penting bagi perusahaan dalam melakukan identifikasi, dan penilian berbagai dampak buruk HAM yang aktual dan potensial, dalam membangun *effective grievance mechanism*, penerapan uji tuntas HAM dan *meaningful stakeholders engagement*.

Tidak peduli sebaik apapun desain kebijakan dan proses uji tuntas perusahaan, akan selalu ada kesalahan yang terjadi apabila perusahaan tidak melibatkan atau melakukan konsultasi langsung dengan komunitas terdampak.

6.2.6. Lembaga Negara Independen

Lembaga Negara Independen yang dimaksud merupakan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KomnasHAM) dan Ombudsman. Secara khusus, Komnas HAM dan Ombudsman selain dapat bertindak sebagai regulator, dua lembaga ini memiliki peran vital dalam proses *Remediasi*, yang terkategorikan sebagai *state based non judicial mechanism*.

Peran dari Komnas HAM (NHRI) secara tegas dinyatakan dalam UNGPs sebagai aktor yang penting dalam membantu negara untuk penegakkan HAM dan memenuhi kewajiban HAM. Peran Komnas HAM dalam remediasi (*state based non judicial grievance mechanism*) meliputi penerimaan aduan pelanggaran HAM, memberikan masukan pada pemerintah untuk patuh dengan kewajiban HAM Internasional, dan menginvestigasi dugaan pelanggaran melalui penyelidikan.

Persinggungan antara Komnas HAM dengan prinsip ataupun isu Bisnis dan HAM (UNGPs) di Indonesia bertolak pada

109 Shift, *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, New York, 2013.

pengarustamaan dan penyusunan draft Rencana Aksi Nasional, yang telah diatur dalam Peraturan Komnas HAM No. 001 Tahun 2017 tentang Pengesahan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM, yang menjadi salah satu terobosan konkret.

Dalam laporan tahunan 2022, Bidang Pemantauan, Pengawasan dan Penyelidikan Komnas HAM secara khusus memasukkan mengenai tipologi kasus Bisnis dan HAM, yang menunjukkan peran untuk *mainstreaming* dan spesifikasi kasus BHAM semakin menjadi prioritas untuk pemajuan HAM ke depan. Di beberapa forum Internasional dan regional BHAM, Komnas HAM secara reguler hadir sebagai representasi dari NHRI Indonesia.

Meskipun begitu, tipologi kasus yang menyasar korporasi sebagai pihak terlapor (*respondent*) seringkali tidak menemui upaya penyelesaian hukum yang konkret, ketika *affected community* berasal dari pihak masyarakat lokal. Karena rekomendasi yang dikeluarkan Komnas HAM acapkali diabaikan oleh perusahaan.

6.2.7. CSO pada isu Bisnis dan HAM

Ada beberapa CSOs di Indonesia yang terlibat dalam perluasan isu Bisnis dan HAM, dengan secara khusus memasukkan BHAM sebagai area intervensi. Strategi intervensi yang ditempuh oleh CSOs, antara lain meliputi litigasi strategis, dokumentasi, dan pemantauan pelanggaran HAM, litigasi kepentingan publik, penelitian, dan peningkatan kapasitas.

Salah satu terobosan penting CSOs ditunjukkan pada inisiatif ELSAM berkolaborasi dengan Komnas HAM dalam upaya untuk penyusunan draft Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM, dengan pengesahan Perkomnas HAM tentang RAN BHAM. Meskipun, dalam perkembangannya Perkomnas HAM ini belum mampu mengakomodir sebagai payung hukum perlindungan terhadap dampak buruk HAM oleh entitas bisnis.

6.2.8. Akademisi dan Institusi Akademik

Akademisi sangat berperan penting dalam mengakselerasi

agenda BHAM. Setidaknya ada beberapa kontribusi akademisi terhadap BHR, sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, untuk 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian dan Pengembangan, dan 3) pengabdian kepada masyarakat, yang meliputi:

- Pengembangan penelitian dan pengetahuan berbasis penelitian BHAM pada tingkat nasional;
- Berpartisipasi dalam pengembangan pelatihan HAM berbasis penelitian untuk para profesional (hakim, pengacara, polisi, pegawai negeri, pekerja sosial, guru, akademisi, dll);
- Penguatan interaksi antara akademisi dengan aktor-aktor dalam sistem HAM lainnya, seperti Komnas HAM, DPR, Pengadilan dan penegak hukum, aktor bisnis dan masyarakat sipil.

UNAIR merupakan salah satu institusi pendidikan pelopor dalam promosi BHAM di Indonesia. Pada Agustus-November 2021, Fakultas Hukum UNAIR bersama dengan *Center of Human Rights Law Studies (HRLS)* FH Unair mengadakan Konferensi Nasional Akademisi tentang Bisnis dan HAM Ke-1, dengan tema “*The rise of Business and Human Rights: “Memaknai Perubahan Hukum dan Mayarakat Indonesia terhadap Praktik Bisnis dan Realisasi HAM.*”

Ada juga inisiasi serupa yang dilakukan oleh kampus, seperti seminar dan workshop yang diadakan FISIP UI, pada 2019 tentang “*Progress in Business and Human Rights.*” Namun, sejauh ini konferensi nasional UNAIR, dapat dikatakan sebagai tonggak awal yang secara spesifik untuk tujuan penelitian terhadap *mainstreaming* isu BHAM di Indonesia. Selain itu, dari beberapa kajian dan publikasi yang dilakukan NGO mengenai isu Bisnis dan HAM, banyak sekali yang melibatkan akademisi sebagai penulis dan peneliti.

6.2.9. Asosiasi Bisnis (*Business Association*)

Dalam pemetaan aktor Bisnis dan HAM di Indonesia, terdapat beberapa asosiasi bisnis yang secara mandat

menjalankan prinsip dan aturan tertentu yang biasanya di dorong oleh mekanisme pasar (*driven market*). Meskipun, ada banyak asosiasi bisnis di Indonesia, namun, penulis akan fokus pada 3 asosiasi yang secara peran dan mandat memiliki irisan dengan kerja pemajuan bisnis dan HAM, meliputi RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*), IGCN (*Indonesia Global Compact Network*), dan IBCSD (*Indonesia Business Council on Sustainable Development*).

RSPO adalah organisasi sukarela dengan keanggotaan global yang bermitra dengan pemangku kepentingan dari tujuh sektor industri minyak sawit, termasuk produsen, pemroses atau pedagang, produsen barang-barang konsumen, pengecer, LSM sosial, LSM pelestarian lingkungan atau konservasi alam, bank, dan investor kelapa sawit. untuk mengembangkan dan menerapkan standar global untuk produksi dan pengadaan minyak sawit berkelanjutan. Standar RSPO memberikan maksud, tujuan dan persyaratan wajib untuk produksi dan pengadaan Minyak Sawit Berkelanjutan Bersertifikat RSPO (CSPO). Anggota RSPO meski patuh pada misi dan prinsip organisasi yang meliputi Komitmen terhadap transparansi; Tanggung jawab lingkungan dan konservasi sumber daya alam dan keanekaragaman hayati; Pertimbangan yang bertanggung jawab terhadap karyawan, petani kecil, dan individu serta komunitas lain yang terkena dampak oleh aktivitas perusahaan dan pabrik; dan pengembangan penanaman baru yang bertanggung jawab.¹¹⁰ Sehingga, kerja-kerja RSPO sangat relevan untuk di tautkan pada penerapan prinsip Bisnis dan HAM.

Sementara itu, Indonesia Global Compact Network (IGCN) adalah jaringan lokal United Nations Global Compact di Indonesia, yang diluncurkan pada 08 April 2006.¹¹¹ Pada saat itu juga, 22 perusahaan dan organisasi membuat komitmen bersama dan menandatangani janji untuk mendukung,

110 <https://rspo.org/as-an-organisation/our-standards/>

111 <https://www.indonesiagcn.org/overviews/2>

mempromosikan, dan menerapkan Prinsip-prinsip Global Compact PBB (UN Global Compact). IGCN memiliki visi untuk Menjadi agen perubahandalam mempercepat transformasi negara menuju pencapaian hak asasi manusia, tenaga kerja yang kompetitif, lingkungan yang berkelanjutan, dan praktik bisnis yang beretika, dengan misi untuk mempromosikan, memfasilitasi dan menerapkan Prinsip-Prinsip Global Compact PBB di Indonesia.

Selain dua organisasi di atas, terdapat *The Indonesia Business Council for Sustainable Development* (IBCS) sebagai asosiasi perusahaan yang beroperasi di Indonesia yang dipimpin oleh CEO, yang memiliki komitmen yang sama untuk mendorong pembangunan berkelanjutan melalui pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, keseimbangan ekologi, dan kemajuan sosial. Peluncuran dewan bisnis ini pada bulan April 2011 mewakili regional baru *World Business Council For Sustainable Development* (WBCSD). Anggota pendiri IBCSD mencakup 6 perusahaan terkemuka Indonesia: Bakrie Telecom, Bank Negara Indonesia, Medco Power Indonesia, Holcim Indonesia, Garuda Indonesia dan PT Riau Andalan Pulp Paper. IBCSD memiliki keistimewaan karena mewakili perusahaan-perusahaan anggotanya untuk mencakup seluruh aspek pembangunan berkelanjutan dalam bisnis, maka, keterlibatan anggota dalam program IBCSD sangat dipromosikan dan didorong.

6.3. Level dan Area Pengaruh (intervensi)

Berdasarkan analisis terhadap klasifikasi dan peran aktor di atas, dapat disimpulkan bahwa posisi masing-masing aktor dalam pemajuan BHAM sebagai berikut:

Gamabar 11:
Posisi terkini Pemetaan Aktor dalam Pemajuan BHAM

		← Interest →	
		(Keep Informed)	(Manage Closely)
↑ Influence	High Influence/Low Interest 1. Pengadilan 2. Parlemen 3. Perusahaan	High Influence/ High Interest 1. Pemerintahan Eksekutif (Kemenkumham) 2. Lembaga Negara Independen (KomnasHAM, Ombudsman) 3. Asosiasi Bisnis	
		(Monitor)	
↓ Influence	Low Influence / Low Interest 1. Akademisi	(Show Consideration) Low Influence / High interest 1. Perwakilan Masyarakat Terdampak 2. CSO pada Isu BHAM 3. Media	

BAGIAN 7

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

AKESELERASI PEMAJUAN PRINSIP BISNIS DAN HAM DI INDONESIA

7.1. Kesimpulan

Sejak 2011, Pemerintah Indonesia telah mengadopsi norma bisnis dan HAM yang dikeluarkan oleh OHCHR dalam bentuk *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), suatu norma yang memastikan tanggung jawab negara dan sektor korporasi dalam menjalankan bisnis yang bertanggung jawab. Setelah lebih dari 10 tahun, kinerja pemerintah dalam pemajuan bisnis dan HAM berada pada tingkat *basic to improving*, yakni masih pemula menuju langkah pemajuan.

Dengan menggunakan kerangka pengukuran pada 6 level kinerja: *Negligible, Basic, Improving, Established, Mature, dan Leading*, SETARA Institute, yang merilis laporan **Kinerja dan Status Terkini Pemajuan Bisnis dan HAM di Indonesia**, menyimpulkan bahwa pada 11 indikator yang digunakan sebagai alat ukur yang ditetapkan UNGPs, pemerintah Indonesia telah membukukan capaian pada tingkat *basic* untuk 5 indikator, pada tingkat *improving* untuk 5 indikator dan pada tingkat *established* untuk 1 indikator. (Lihat Tabel).

Capaian inovasi normatif ini didukung oleh kinerja Kementerian Hukum dan HAM yang saat ini telah berada pada tahap finalisasi dokumen Peraturan Presiden tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM dan pembentukan Gugus Tugas Nasional (GTN) dan Gusus Tugas Daerah (GTD) Bisnis dan HAM. Selain itu, pemerintah Indonesia telah

meratifikasi 10 Instrumen HAM internasional utama dan 8 Konvensi Inti ILO (*The Core ILO Conventions*) yang relevan dengan kewajiban perlindungan negara terhadap HAM dalam operasionalisasi bisnis sebagaimana diamanatkan UNGPs.

Laporan pertama yang paling komprehensif memotret kinerja dan status pemajuan bisnis dan HAM ini, juga menemukan bahwa negara telah memiliki **modalitas regulasi dan peraturan nasional untuk mengakselerasi pematuhan bisnis dan HAM**. Penelitian ini menemukan 54 jenis peraturan dalam berbagai hirarki peraturan yang meliputi 32 Undang-Undang, 4 Peraturan Pemerintah, 4 Peraturan Presiden, 3 Instruksi dan Keputusan Presiden, 6 Peraturan dan Keputusan Menteri, serta 5 Peraturan Badan/Lembaga yang promotif terhadap pemajuan BHAM.

Di sisi lain, **posisi basic to improving** dari kinerja negara ini menjadi semakin lambat disebabkan masih ditemukan peraturan perundang-undangan dan regulasi-regulasi regresif yang berpotensi menghambat efektivitas implementasi prinsip BHAM, antara lain UU No. 7/2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, dimana UU ini mengizinkan pelibatan TNI dalam penanganan stabilitas nasional dan terhambatnya pembangunan nasional; UU No. 3/2020 tentang Perubahan UU Mineral dan Batubara, yang menekankan tidak boleh ada upaya setiap orang untuk merintangi kegiatan usaha pertambangan, (c) UU 11/2020 Cipta Kerja sebagaimana diubah dengan UU 6/2023, yang berdampak buruk bagi perlindungan buruh/pekerja; (d) UU No. 2/2012 tentang Pengadaan Tanah bagi Kepentingan Umum dan turunannya seperti PP 19/2021, yang membuka ruang-ruang perampasan tanah rakyat.

Selain itu, pada sektor perusahaan dengan menguji 10 perusahaan yang *listing* di lantai bursa, penelitian ini menyimpulkan bahwa, kinerja sektor korporasi dalam pemajuan bisnis dan HAM berada pada tingkat **basic to improving**, yakni masih pemula menuju langkah pemajuan.

Pada sektor korporasi penelitian ini mencatat **2 perusahaan, SMART Tbk dan Unilever Indonesia, berada pada tingkat mature/ matang dan established/ mapan** pada semua indikator. Sementara terdapat 4 perusahaan yang berada pada tingkat *basic to improving* dan 4 perusahaan lainnya berada pada tingkat basic. Bayan Resources, salah

satu perusahaan tambang terbesar, bahkan membukukan capaian pada tingkat negligible/abai. (Lihat Tabel).

Dari 4 BUMN yang dipotret, dimana dalam UNGPs BUMN mempunyai mandat berlipat untuk memajukan bisnis dan HAM, justru belum menunjukkan capaian yang progresif. PT. Pertamina, PTPN III dan MIND ID ketiganya berada pada tingkat *basic to improving*. Sedangkan Bank Mandiri berada pada tingkat *basic* untuk pemajuan bisnis dan HAM.

7.2. Rekomendasi

7.2.1. Pada sektor Negara

1. Memperkuat secara gradual peraturan perundang-undangan, kebijakan, dan agenda aksi BHAM pada sektor-sektor bisnis dengan dampak HAM paling krusial. Langkah ini ditujukan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan aspek HAM dalam bisnis yang memperkuat daya saing ekonomi global dan membangun citra (*national image*) pemerintah terhadap aspek HAM maupun lingkungan, yang menjadi trend global terutama merespons perubahan iklim dan kesenjangan ekonomi.
2. Mendorong konsistensi pemenuhan pada aspek formal dan legal dengan praksis implementasi prinsip BHAM. Langkah ini ditujukan untuk mengatasi *gap* sisi komitmen yang relatif baik untuk promosi BHAM, namun timpang dalam aspek pengawasan, minimnya pengetahuan dan informasi, ketiadaan struktur yang berwenenang, minimnya dukungan penganggaran, pemberdayaan, dan remediasi pada praksis di lapangan.
3. Memperkuat posisi kinerja dari level basic menuju level *improving-established* yang saat ini hampir dicapai dengan melengkapi indikator-indikator kewajiban dan pemenuhan terhadap standar-standar HAM Internasional.
4. Menjadikan momentum penyusunan Rencana Pembangunan

Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sebagai pintu masuk untuk menapaki tangga menuju posisi *Leading* dalam pemajuan Bisnis dan HAM, dengan mengakselerasi implementasi BHAM melalui proses legislasi nasional, dalam kerangka pemenuhan kewajiban negara untuk melindungi warga negara dari dampak HAM merugikan.

5. Secara gradual menuju kebijakan mandatori Uji Tuntas HAM bagi sektor bisnis, khususnya bisnis yang memiliki dampak HAM krusial secara langsung pada komunitas terdampak.
6. Mengagendakan evaluasi dan perubahan peraturan perundang-undangan yang kontradiktif dengan upaya pemajuan prinsip BHAM di Indonesia.
7. Menerima respons dan menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi internasional, dengan mengakselerasi pemenuhan standar-standar mandatori dan *voluntary* prinsip BHAM di level nasional dan internasional, dengan secara khusus, mempromosikan standar *voluntary* berdasarkan kebutuhan dan kemampuan pelaku Usaha Kecil dan Menengah untuk mendukung daya saing pada pasar global.
8. Mendorong penguatan pada aspek remediasi (pemulihan HAM terhadap korban), dengan mengakselerasi peran sistem peradilan, kanal-kanal pengaduan pada level kementerian/badan/lembaga sesuai dengan kewenangan dan peran, serta mendorong diseminasi informasi mengenai kanal-kanal pengaduan *non-state based* pada isu bisnis dan HAM. Akselerasi ini paralel dengan dukungan dari sisi regulasi, untuk memperjelas dukungan finansial, sumber daya, pendampingan dan pemberdayaan, serta probabilitas untuk membentuk otoritas yang berwenang, baik otoritas yang berdiri sendiri maupun diintegrasikan pada peran dan kewenangan kementerian/badan/lembaga.

9. Mendorong promosi untuk mengintegrasikan aspek HAM pada sektor pengadaan barang dan jasa dan perjanjian ekonomi internasional yang melibatkan negara, untuk mendukung perlindungan dan proses remediasi ketika pelanggaran HAM terjadi.

7.2.2. Pada Sektor Perusahaan

1. Mendorong BUMN sebagai pionir untuk pemajuan BHAM pada sektor perusahaan, dalam kerangka *state business nexus* UNGPs.
2. Mendorong *subsidiaries* untuk mengasistensi *smallholders* dalam peningkatan kapasitas dan daya saing komunitas lokal dan masyarakat adat.
3. Mendorong dunia usaha untuk memenuhi standar-standar Bisnis dan HAM internasional untuk peningkatan daya saing dan keberterimaan pada mekanisme pasar internasional.
4. Mendorong asosiasi usaha secara sektoral untuk mendesain dan mengawal secara mandiri inisiatif dan standar sesuai dengan prinsip BHAM.
5. Menginisiasi praktik penilaian terhadap risiko dan mitigasi dampak HAM potensi dan aktual, untuk mengurangi dan memulihkan dampak HAM merugikan yang ditimbulkan perusahaan.
6. Mendorong perusahaan untuk menjalankan *stakeholders engagement* yang efektif untuk menilai kebutuhan, mitigasi risiko HAM, dan penanganan dampak HAM yang merugikan terhadap komunitas terdampak (*affected community*).[]

Daftar Pustaka

- Anita Ramasastry, *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*, Journal of Human Rights 14, 2015, 250.
- Anonymous, *Community-Driven Operational Grievance Mechanism: Discussion Paper for a New Model*, Earthrights International & Somo, 30 Maret 2015.
- Anonymous, *IFC/MIGA Independent Accountability Mechanism (CAO) Policy*, 28 Juni 2021, hal. 1. Sejalan dengan Anonymous, *International Finance Corporation's Policy on Environmental and Social Sustainability*, 1 Januari 2012. Dokumen ini menjelaskan 8 Standar Kinerja IFC, meliputi Performance Standar (PS) 1: Penilaian dan pengelolaan risiko dan dampak lingkungan dan sosial; PS 2: Tenaga Kerja dan Kondisi Kerja; PS 3: Efisiensi Sumber Daya dan Pencegahan Polusi; PS 4: Kesehatan, keselamatan, dan keamanan masyarakat; PS 5: Pengadaan Tanah dan Pemukiman Kembali secara Paksa; PS 6: Konservasi Keanekaragaman Hayati dan Pengelolaan Sumber Daya Alam Hayati Secara Berkelanjutan; PS 7: Masyarakat Adat; PS 8: Warisan Budaya.
- Badan Penjamin Investasi Multilateral (*Multilateral Investment Guarantee Agency/ MIGA*) adalah lembaga keuangan internasional (anggota dari Bank Dunia) yang menyediakan asuransi risiko politik dan jaminan peningkatan kredit. Jaminan ini membantu investor melindungi investasi asing langsungnya dari risiko politik dan non-komersial di negara berkembang.
- Beata Faracik, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, European Parliament, 2017

Beata Faracik, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, European Parliament, 2017

BPS RI, *Booklet Pekerja Anak di Indonesia 2022: Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19*, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Desember 2022.

Business & Human Rights Resource Centre, *Business and Human Rights Defenders in Southeast Asian November 2022*

Business and Human Rights in Asean : Baseline Study, Human Rights Resource Centre (HRRC), 2013.

Catatan Akhir Tahun 2020 Konsorsium Pembaruan Agraria, Edisi Peluncuran I : Laporan Konflik Agraria di Masa Pandemi dan Krisis Ekonomi, KPA, 2020.

Catatan Akhir Tahun 2020 Konsorsium Pembaruan Agraria, Edisi Peluncuran I : Laporan Konflik Agraria di Masa Pandemi dan Krisis Ekonomi, KPA, 2020.

Diadopsi pada Pertemuan Menteri Pertanian dan Kehutanan ASEAN ke 40, 11 Oktober 2018, Hanoi, Vietnam.

G20 Development Working Group (DWG), *G20 Principles to Scale up Blended Finance in Developing Countries, including Least Developed Countries and Small Island Developing States*. Dapat diakses pada: https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/migrasi-data-publikasi/file/Unit_Kerja/Deputi%20Bidang%20Pendanaan%20Multilateral/G20-Principles-to-Scale-Up-Blended-Finance-in-Developing-Countries-including-LDCs-and-SIDS.pdf

<http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/ch0011.htm>

<http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/nl0035.htm>

<https://2019unforumbhr.sched.com/speaker/pmw601>. Lihat juga: <https://prisma.Kemenkumham.go.id/perkembangan-bisnis-ham-di-indonesia>

<https://babel.Kemenkumham.go.id/berita-utama/dirjen-ham-kukuhkan-gugus-tugas-daerah-bisnis-dan-ham-serta-pencanangan-pelayanan-publik-berbasis-ham-p2ham-dilingkungan-kanwil-Kemenkumham-babel>, lihat juga: <https://>

- www.antaranews.com/berita/3541893/Kemenkumham-bali-bentuk-gugus-tugas-bisnis-dan-ham
- <https://disclosures.ifc.org/project-mapping>
- <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>
- <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/091/71/PDF/G1609171.pdf?OpenElement>
- <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/87/PDF/N1822487.pdf?OpenElement>
- <https://eiti.esdm.go.id/apa-itu-eiti/>
- <https://en.antaranews.com/news/272157/ieu-cepa-likely-to-have-multidimensional-impact-observers>
- <https://globalnaps.org/country/>
- <https://globalnaps.org/country/>
- <https://globalnaps.org/country/indonesia/>
- <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf>. Diakses pada 20 Desember 2022
- https://goldenagri.com.sg/sustainability-dashboard/files/file-docs/2KXOGgargrievance_procedure_thirdparty.pdf
- <https://ham.go.id/2020/11/25/peluncuran-draft-strategi-nasional-bisnis-dan-ham-di-indonesia-dan-aplikasi-prisma/>
- <https://ham.go.id/2023/02/24/godok-ranperpres-stranas-bham-ditjen-ham-gelar-fgd-bisnis-dan-ham/>
- <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3248/indonesia-hadapi-tantangan-pekerja-anak-di-sektor-pertanian-lebih-dari-800-ribu-anak-terjebak-dalam-bentuk-pekerjaan-terburuk-bagi-anak. Lihat juga: Bentuk Pekerjaan terburuk bagi anak menurut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau>

menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dan atau, Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

<https://mediaindonesia.com/megapolitan/500606/sanksi-tak-dijalankan-pemprov-dki-cabut-izin-pt-kcn>

<https://nasional.tempo.co/read/1541051/Kemenkumham-teguh-jaga-pemajuan-hak-asasi-manusia>

<https://prisma.Kemenkumham.go.id/tentang-kami>

<https://setkab.go.id/perkembangan-perjanjian-perdagangan-bilateral-antara-indonesia-dengan-negara-mitra/>

<https://setkab.go.id/perkembangan-perjanjian-perdagangan-bilateral-antara-indonesia-dengan-negara-mitra/>

<https://spc.commreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadPublicCommunicationFile?gId=26108>

<https://www.abc.net.au/news/2023-02-19/indonesian-nickel-smelter-workers-allege-unsafe-conditions-/101975708>

https://www.aiib.org/en/projects/approved/2018/_download/indonesia-mandalika/mandalika-project.pdf

https://www.aiib.org/en/projects/approved/2018/_download/indonesia-mandalika/mandalika-project.pdf

<https://www.asienhaus.de/aktuelles/joint-statement-civil-society-statement-on-the-eu-indonesia-comprehensive-economic-partnership-agreement-cepa>

<https://www.bps.go.id/indicator/10/508/1/produksi-barang-tambang-mineral.html>

<https://www.business-humanrights.org/de/schwerpunkt-themen/unleitprinzipien/human-rights-due-diligence-impact-assessment/>

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-bill-on-responsible-and-sustainable-international-business-conduct/>

- <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-bill-on-responsible-and-sustainable-international-business-conduct/>
- <https://www.cao-ombudsman.org/cases>
- <https://www.cao-ombudsman.org/cases/indonesia-wings-01long-beluah>
- <https://www.coca-colacompany.com/policies-and-practices/human-rights-self-assessment-checklists>
- https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/210615_Demanding%20Accountability%20v10.pdf
- <https://www.goldenagri.com.sg/id/sustainability/sustainability-report/>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_377170.pdf
- <https://www.industrial-union.org/urgent-need-to-stop-mine-accidents-at-indonesia-morowali-industrial-park>
- <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2021/2/22/1684/menyoroti-hubungan-pembangunan-dan-hak-asasi-manusia-di-indonesia.html>
- <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/indonesia-resmi-gabung-open-government-partnership>
- <https://www.mongabay.co.id/2023/01/24/tujuh-tahun-vonis-mengapa-pengadilan-belum-bisa-eksekusi-pt-kallista-alam-1/>
- <https://www.oecd.org/investment/mne/ncps.htm>
- <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2016/06/state-owned-enterprises-must-lead-example-business-and-human-rights-new-un>
- <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf>
- https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Mercenaries/WG/PrivateMilitarySecurity/White_al_2018.pdf
- https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/03/3136152_INDONESIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/03/3136152_INDONESIA-2021-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

<https://www.unicef.org/indonesia/media/1626/file/Roadmap%20of%20SDGs.pdf>

<https://www.unilever.com/files/73ee99fa-70a6-49e2-a253-75f55438a5ff/unilever-palm-oil-grievance-tracker-apr-2023-final.pdf>

<https://www.unilever.com/files/e212b768-98bc-427d-9b23- ea7fa0619df7/ul-suspended-or-no-buy-list-of-palm-oil-suppliers.pdf>

<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/WorkingGroups/ImplementationReviewGroup/4-6June2018/V1802693e.pdf>

https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/grievance/grievance-sop/grievance-procedure_final.pdf?sfvrsn=7670cea2_4

Husin Ansari, et. al, *Policy Implementation Green Public Procurement in Sustainable Development in South Kalimantan Province*, Jurnal Budapest International Research and Critics Institute: Humanities and Social Sciences, Vol. 5, No 2, May 2022, hal. 17915.

I Made Dedy Priyanto, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial I*, Disampaikan pada Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA), 2019

IDFI & ICW, *Recommendations for the Public PROCUREMENT System of the Republic od Indonesia*, rekomendasi ini dipersiapkan oleh Institute for Development of Freedom of Information (IDFI) bersama dengan Indonesia Corruption Watch, 2018.

IMI, *Report on Indonesia Mining Sector Diagnostic*, dipersiapkan oleh Indonesian Mining Institute untuk The World Bank, November 2018

International Finance Corporation merupakan lembaga keuangan internasional, didirikan sebagai afiliasi bank dunia dengan tujuan membantu pembiayaan pembangunan negara-negara anggota yang belum maju melalui pemberian pinjaman dan atau penyertaan pada sektor swasta

ITDC (PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia) adalah perusahaan BUMN yang ditunjuk sebagai pelaksana proyek

ITDC (PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia) adalah perusahaan BUMN yang ditunjuk sebagai pelaksana proyek

John F. Sherman III, *Beyond CSR: The Story of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, A Working Paper of the Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy Sochool: Working Paper No. 71, March 2020

John Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Human Rights Council, 07 April 2008. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

K Buhmann, 'Business and human rights: Understanding the UN Guiding Principles from the perspective of transnational business governance interactions' (2015) 6 *Transnational Legal Theory* 339, 415, dalam, Basak Baglayan, *Mapping the Business and Human Rights Landscape in Luxembourg: National Baseline Study*, The Government of the Grand Duchy of Luxembourg: Ministry of Foreign and European Affairs, October 2019.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Laporan Tahunan Komas HAM RI 2022: Capaian, Tantangan & Optimisme Melanjutkan Langkah dalam Pemajuan & Penegakan HAM*. Komnas HAM, 2023.

Komnas HAM RI, *Pemajuan dan Penegakan HAM di Era Pandemi Covid-19*, Laporan Tahunan 2020

Lampiran II Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor. M.HH-12. PR.01.03, Target Kinerja Unit Pusat Kemenkumham Tahun 2021

Lucy Amis, *A Guide for Business to Develop a Human Rights Policy (2nd edition)*, United Nations Global Compact, 2015. Hal. 1

Michelle Langlois, et. al, "Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?" Shift, New York, May 2017.

OHCHR and Heinrich-Boll-Stiftung, *The Other Infrastructure Gap : Sustainability*,

OHCHR Executive Summary, Human Rights and Environmental Perspectives, 2018

OHCHR, *Corporate Human Rights Due Diligence: Emerging Practices, Challenges and Ways Forward*, Summary of the Report of the Working Group on Business and Human Rights (UNWG) to the General Assembly, October 2018.

OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking Stock of the First Decade*, A/HRC/47/39, UNWG, Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Juni 2021.

OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, New York and Geneva: United Nations, 2011.

OHCHR, *Leading by Example: the State, State-owned enterprises, and Human Rights*, Summary of the UN Working Group on Business and Human Rights'j report to the UN Human Rights Council, June 2016

OHCHR, *Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes, Some Key Considerations*, June 2020.

OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, United Nations, 2012, hal. 68.

OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, United Nations, 2012

Patricia Rinwigati Waagstein, *Business and Human Rights in Indonesia: From Principles to Practice*, Human Rights Resource Centre, 2-15

Patricia Rinwigati Waagstein, *Business and Human Rights in Indonesia..,hal. 7.*

Pembiayaan Campuran (*Blended Finance*): pemanfaatan pembiayaan pembangunan strategis untuk memobilisasi pembiayaan tambahan menuju pembangunan berkelanjutan di negara-negara berkembang

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/04/2021 Tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara

Perpres 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (PSN)

PP No. 42 Tahun 2021 tentang Kemudahan Proyek Strategis Nasional Shift & Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, penyusunan ini merupakan kolaborasi antara Shift dan Mazars LLP, 2015.

Shift, *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, New York, 2013.

Shift, *Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*', 2014.

Stephanie Lagoutte, *The State Duty to Protect Against Business-Related...*, hal. 34-35.

Stephanie Lagoutte, *The State Duty to Protect Against Business-Related...*, hal. 39

Tood Landman, Measuring Human Rights: Principle, Practice, and Policy, *Human Rights Quarterly* 26, No. 4 (Nov. 2004).

UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and

Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

UN Working Group on Business and Human Right, *Guiding Principles on Business and Human Right at 10 : Taking Stock of First Decade*, Report of the Working Group on the Issue of Human Right and Transnational Corporations and other business enterprises, A/HRC/47/39, June 2021.

UNDP BHR, *Progress Report 2021: Business and Human Rights in Asia, Enabling Sustainable Economic Growth Through the Respect, Protect and Remedy Framework*, UNDP, 2021. Lihat juga: <https://www.infid.org/news/read/ungps-bhr-mengenal-lebih-jauh>

UNGC dan OHCHR, *Embedding Human Rights into Business Practice II* (Geneva: UN Global Compact dan OHCHR, 2007).

Unilever, *Human Rights Policy Statement*, Unilever, Maret 2023. Dapat diakses pada: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadFile?gId=37573>

Unilever, *Respect Human Rights*, Hindustran Unilever Limited, 2023. Dapat diakses pada: <https://www.hul.co.in/planet-and-society/respect-human-rights/>

UNWG, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Working Group on Business and Human Rights (UNWG), Geneva: November 2016, hal. 26

UNWG, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Working Group on Business and Human Rights (UNWG), Geneva: November 2016, h. 26.

US Department of State, *Indonesia 2021: Human Rights Report*.

Ward Berenschot, et.al., *Ekspansi dan Konflik Kelapa Sawit di Indonesia: Evaluasi Efektivitas Mekanisme Penyelesaian Konflik*. Palm Oil Conflict and Access to Justice in Indonesia (POCAJI), 2021.[]

Profil Penulis

ISMAIL HASANI, lahir di Subang, Jawa Barat. Menjadi dosen di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta sejak 2003. Selain sebagai dosen, jejak aktivisme dijalannya sejak masih mahasiswa hingga terdampar di Perhimpunan Bantuan Hukum dan HAM (PBHI) pada tahun 2001-2004. Saat ini tercatat sebagai Ketua Majelis Anggota Nasional (MAN) PBHI periode 2017-2020 dan 2021-2024.

Di tahun 2005, bersama 28 tokoh, pemikir, dan aktivis mendirikan SETARA Institute for Democracy and Peace, sebuah organisasi riset dan advokasi kebijakan yang menaruh perhatian pada bidang HAM, *rule of law*, pluralisme, demokrasi dan perdamaian. Di SETARA Institute, saat ini tercatat sebagai Ketua Badan Pengurus.

Untuk membangun pemahaman tentang keadilan jender, sambil mengelola SETARA Institute, juga membantu program Perempuan dan Konstitusi (2005-2009) di Komnas Perempuan, yang salah satunya melahirkan buku riset tentang *Pelembagaan Diskriminasi dalam Tatanan Negara-Bangsa* (2009), sebagai salah satu buku riset pertama tentang perda diskriminatif dan dampaknya terhadap hak asasi manusia, khususnya hak perempuan. Tercatat sebagai Konsultan di Bank Dunia (2009-2010) untuk Program Justice for The Poor dan Program Paralegalism.

Pendidikan kesarjanaan ditempuhnya di dua universitas, yakni di Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta (2000) dengan konsentrasi Perbandingan Madzhab dan Hukum dan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta (2012). Menyelesaikan Pendidikan Magister Ilmu Hukum (MIH) pada

Universitas Muhammadiyah Jakarta (2003) dan studi doktoral pada Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta (2019).

Puluhan buku riset telah ditulis dan disuntingnya yang ditujukan untuk mendorong perubahan kebijakan, termasuk menulis untuk media massa dan jurnal ilmiah. Beberapa kontribusi karyanya antara lain *Dinamika Perlindungan Hak Konstitusional Warga (2013)*, *Masa Depan Mahkamah Konstitusi (2013)* dan *The Decreasing Space for Non-Religious Expression in Indonesia* dalam Tim Lindsey & Helen Pausacker, *Religion, Law and Intolerance in Indonesia*, Routledge, London and New York (2016) dan Pengujian Konstitusionalitas Perda, Gramedia, Jakarta (2020), Indeks Kota Toleran dan Indeks Hak Asasi Manusia yang diterbitkan setiap tahun, Undelivered Constitutional Justice (2022), Human Rightst and Constitutionality Issues of Blasphemy Law in Indonesia, (2022) dll.

Hasani dapat dihubungi melalui email: ismail.hasani@uinjkt.ac.id.

NABHAN AIQANI, S.IP., Lahir di Jambi, 21 Desember 1995. Sebelum berkiprah di SETARA Institute, ia pernah menjadi *Knowledge Management Specialist* di KKI (Komunitas Konservasi Indonesia) Warsi pada periode 2019-2021, dengan berfokus pada isu *community based forest and environment management*, perhutanan sosial, perubahan iklim, dan ekonomi hijau.

Sejak 2021, ia yang merupakan lulusan Strata 1 Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Andalas (2018), melanjutkan kiprah dalam dunia NGO dan riset dengan bergabung bersama SETARA Institute sebagai Peneliti Bisnis dan HAM. Sebagai isu yang relatif baru berkembang, dalam riset dan advokasi Bisnis dan HAM ia mengawali riset dengan berfokus pada pengembangan dan internalisasi konsep-konsep kunci seperti *Responsible Business Conduct, Sustainable Supply Chain, Human Rights Due Diligence, GRI Standard for Sustainability Reporting, UNGPs Reporting, access to remedy, RSPO P&C for Sustainable Palm Oil* dan lain-lain.

Jejak advokasinya pada area Bisnis dan HAM semakin kokoh ketika melakukan pendampingan intensif terhadap Koperasi Petani Sawit Rakyat di Riau pada medio 2020-2022, dalam perjuangan memperoleh pemulihian HAM yang efektif (*effective remedies*) akibat kemitraan yang tidak setara dengan salah satu perusahaan BUMN. Sejak Juni 2023, bersama-sama dengan SETARA Institute dan *Sustainable and Inclusive Governance Initiative* (SIGI) Research & Consulting terlibat dalam kolaborasi bersama Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) RI untuk penerapan *responsible business conduct* (Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab) pada industri obat dan makanan di Indonesia.

Aktivitas kepenulisan dan risetnya sendiri telah dimulai sejak sebagai mahasiswa, yang hingga saat ini terhitung telah menerbitkan lebih dari 100 artikel opini di media massa, termasuk di *Indonesia@Melbourne*, *Koran Kompas*, *Tempo*, *Kontan*, dan sebagainya pada isu terkait.

Beberapa publikasi produk riset dan kepenulisannya, meliputi penerbitan artikel opini di *Koran Kompas*, berjudul *Taman Nasional (Tanpa) Komodo* (04 Oktober 2021). Kemudian, penerbitan artikel op-ed di *indonesia@melbourne* dengan judul *“How can Indonesia Better Protect the Rights of Oil Palm Smallholder Farmers* (24 Agustus 2022). Pada awal Januari 2023, artikelnya yang berjudul *“The Responsibility of the Indonesian Palm Oil Industry in Decarbonization: An Overview of the Effectiveness of Indonesian Sustainable Palm Oil Regulations”* dinyatakan lolos untuk *“Call for Papers: Energy and Decarbonisation in Southeast Asia Compendium”* yang diselenggarakan oleh ISEAS (Institute of Southeast Asian Studies) Yusof Ishak – salah satu lembaga *think tank* dengan reputasi internasional yang berbasis di Singapura.

Penulis dapat dihubungi melalui email: aqoni.nabhan21@gmail.com.

LAPORAN yang diprakarsai oleh SIGI dan SETARA Institute ini adalah salah satu laporan komprehensif dan aktual di Indonesia tentang peta dan status pemajuan bisnis dan HAM, baik pada sektor negara maupun pada sektor korporasi. Laporan yang berjudul Inovasi Normatif Pemajuan Bisnis dan HAM di Indonesia, menunjuk pada status kinerja pemerintah Indonesia yang masih terbatas pada inovasi-inovasi normatif, kecuali setelah Strategi dan Aksi Nasional Bisnis dan HAM disahkan oleh pemerintah Indonesia. Status *basic to improving* yang merujuk pada capaian minimal pemerintah akan berubah menjadi *improving* setelah Stranas BHAM disahkan. Hal ini terjadi karena jika diasumsikan Stranas BHAM efektif dijalankan, maka dalam 3 tahun sesuai periode BHAM tahap awal ini, pemerintah Indonesia memiliki modal kuat untuk secara gradual mendorong sektor bisnis untuk *compliance* dengan standar-standar BHAM secara *mandatory*.

Sebagai laporan yang memeriksa status dan peta terkini, SETARA Institute - SIGI berharap, laporan ini bisa menjadi referensi perancangan agenda, program dan intervensi presisi pada sektor-sektor yang membutuhkan penguatan. Laporan ini akan menjadi partner dari rencana kinerja pemerintah yang dituangkan dalam Stranas BHAM. Bisa jadi di waktu yang akan datang, selain menyajikan laporan-laporan tematik bisnis dan HAM, SETARA Institute akan menyajikan laporan pengukuran serupa secara berkala yang menggambarkan status kinerja Negara dan sektor non-negara, termasuk peran aktif organisasi-organisasi masyarakat sipil.

Buku ini layak dibaca bagi pemerintah, pelaku usaha di banyak sektor, juga bagi para pembela HAM di Indonesia.[]

