

# THE GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: DIALEKTIKA KORPORASI DAN PEMENUHAN HAM

Yudha Akbar Pally\*

## Abstract

*The international law has provided opportunity for the formulation of The Guiding Principles on Business and Human Rights that underlines corporation as the party securing an obligation and responsibility in respect for and enforcement of human rights today. In collaboration with long-firmly standing roles of the state, corporation has begun to map and direct their policies parallel in the framework of remedy of human rights violations offered by the Guiding Principles. This collaboration should be seriously undertaken by both corporation and the state. If not, the corporation will be punished through material and non-material loss and the state would face international sanctions.*

**Keywords:** Corporation, guiding principles, international human rights law, due diligence

## Abstrak

Kerangka hukum internasional telah memberi ruang hadirnya *The Guiding Principles on Business and Human Rights* yang menempatkan korporasi sebagai pihak yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab di dalam penghormatan dan penegakkan HAM dewasa ini. Berkolaborasi dengan peran negara yang sebelumnya telah berdiri kokoh, korporasi mulai memetakan dan mengarahkan kebijakan mereka agar seusai dengan kerangka solusi *remedy* atau penanganan pelanggaran HAM yang ditawarkan oleh *Guiding Principles*. Kolaborasi ini harus sungguh-sungguh dijalani baik oleh korporasi maupun negara itu sendiri. Jika tidak, korporasi akan menuai kerugian materi dan non-materi yang tidak sedikit dan negara pun akan menghadapi sanksi internasional.

**Kata kunci:** Korporasi, *guiding principles*, hukum HAM internasional, *due diligence*

---

\* Penulis adalah Tenaga Ahli Bidang Luar Negeri dan HAM untuk Wakil Ketua DPR RI koordinator bidang Politik dan Keamanan, dapat dihubungi melalui *email*: yudhaakbar\_pally@yahoo.com.

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Dunia bisnis domestik maupun internasional dewasa ini telah membuka mata dan telinga dengan keharusan menghormati dan menegakkan HAM dalam aktivitas bisnis yang mereka geluti. Ketertarikan dunia bisnis atas isu penghormatan dan pemenuhan HAM dipotret oleh *The Castan Centre for Human Rights Law*, salah satu pusat kajian hukum HAM yang bermarkas di *Monash University*, Australia, yang mencatat lebih dari 5.000 perusahaan atau korporasi multinasional di 130 negara telah menjadi penandatangan *The United Nations Global Compact* (UN Global Compact).<sup>1</sup>

Istilah korporasi multinasional (korporasi) pertama digunakan oleh David Lilienthal pada konferensi di Carnegie Mellon University pada tahun 1960.<sup>2</sup> Perkembangan korporasi di dalam kancah ekonomi global juga sangat mentereng. Korporasi saat ini dianggap sebagai kunci pertumbuhan ekonomi global. Korporasi telah berhasil menciptakan pekerjaan dan pendapatan yang berimbas kepada peningkatan kemakmuran. Pajak yang mereka bayarkan telah menggerakkan roda pertumbuhan ekonomi masyarakat; kompetisi yang mereka geluti telah mengakselerasi inovasi dan pembangunan hampir di seluruh sektor kehidupan. Produk bisnis mereka tersebar di seluruh jagat ini seperti obat-obatan dan makanan, alat komunikasi dan transportasi hingga pembangkit tenaga listrik. Keberadaan korporasi juga telah memberi ruang bagi aktivitas transfer teknologi dan ekonomi padat karya. Bahkan, eksistensi mereka telah menuai pengembangan sosial dan ekonomi yang berdampak positif bagi pemeliharaan perdamaian dunia.<sup>3</sup>

Potret keelokan korporasi ini juga membuat Onora O'Neill mengklasifikasikan korporasi transnasional atau multinasional sebagai agen keadilan (*agent of justice*) yang berpotensi melahirkan kebijakan yang 'melampaui kepatuhan' (*beyond compliance*) terhadap standar kehidupan di negara tempat mereka berinvestasi, atau atas undang-undang di negara tersebut yang mengatur, misalnya, pelestarian lingkungan, ketenagakerjaan atau kebijakan anti-korupsi. Tidak hanya itu, dalam situasi konflik maupun paska-konflik beberapa analis diantaranya Peter Davis mencatat bahwa, korporasi memiliki

---

<sup>1</sup> Castan Centre for Human Rights Law, *Human Rights Translated: A Business Reference Guide*, Monash University, 2008, hal. vii.

<sup>2</sup> Emeka Duruigbo, "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights*, 6 (2), 2008, hal. 229.

<sup>3</sup> David Kinley, *Civilising Globalisation: Human Rights and the Global Economy*, Cambridge University Press, New York, 2009, hal. 158.

kemampuan untuk meningkatkan stabilitas ekonomi, sosial dan bahkan politik serta dapat melakukan rekonstruksi paska konflik dengan membantu (tetapi tidak menggantikan) peran pemerintah yang gagal atau yang baru terbentuk dalam membangun infrastruktur, memenuhi kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan dan layanan komunikasi, serta investasi teknologi.<sup>4</sup>

Namun demikian, korporasi bukanlah malaikat nan sempurna. Sebaliknya, korporasi sering disebut-sebut sebagai pihak yang terlalu sibuk meraup profit sebesar-besarnya tanpa mempedulikan kondisi kesejahteraan dan keselamatan warga sekitar tempat mereka beroperasi. Untuk itu, artikel ini akan mencoba memotret sisi lain dari “kemegahan” dan ke “luar biasa”an korporasi serta gegap gempita aktivitas bisnis mereka di tengah balutan persetujuan dengan upaya penghormatan serta pemenuhan HAM.

## B. Permasalahan

Setelah meja perundingan diplomasi menjadi saksi ketika silang pendapat antara dunia bisnis dengan upaya penghormatan dan pemenuhan HAM dapat dileraikan melalui kesepakatan *The Guiding Principles on Business and Human Rights* (Guiding Principles) yang saat ini menjadi dokumen paling mutakhir di dalam menancapkan tanggungjawab korporasi atas pemenuhan HAM, masyarakat internasional masih berhadapan dengan beragam pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi di berbagai belahan dunia. Untuk itu, artikel ini mencoba menyajikan setidaknya dua pertanyaan: Pertama, apakah *Guiding Principles* dapat dijadikan garda terdepan di dalam mendorong korporasi untuk patuh dan tunduk terhadap kesepakatan universal dalam menghormati dan memenuhi HAM? Kedua, jika dihadapkan dengan pelanggaran HAM, bagaimana *Guiding Principles* dapat memberikan kerangka solusi yang dapat diambil oleh korporasi atau negara? Untuk menjawab dua permasalahan tadi, penulis mencoba menghadirkan dua contoh kasus pelanggaran HAM oleh korporasi yang terjadi di Eritrea dan Sumatera Utara.

## II. Kerangka Pemikiran

Ketika kepentingan bisnis yang sarat dengan doktrin raihan keuntungan maksimal berhadapan dengan keutamaan untuk menghargai manusia dengan segala hak yang dimilikinya, maka kita perlu kembali mengulas beberapa teori sebagai *tool of analysis* untuk mempermudah pemahaman kita didalam mengkaji isu tersebut. Teori yang penulis urai dalam artikel ini mencakup diantaranya definisi tentang hukum HAM internasional, teori *legal personality*

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

(subyek hukum) dan konsep universalisme dalam penegakkan HAM terutama yang bersinggungan dengan peran korporasi.

Definisi hukum HAM internasional secara jelas diutarakan oleh Patrick Macklem; “.....states that international human rights law refers to the overarching mission to protect universal features of the human being from the exercise of sovereign power”.<sup>5</sup>

Penulis mengartikan *universal features of human being* di dalam pemikiran Patrick Macklem sebagai hak-hak universal manusia yang identik dan melekat di dalam setiap manusia. Pemaknaan ini sesuai dengan pemahaman umum bahwa HAM adalah sesuatu yang memang dimiliki oleh setiap manusia tanpa prasyarat dan ketentuan apapun. Hak ini mutlak dimiliki karena *nature* nya sebagai seorang manusia. Sedangkan penggunaan *exercise of sovereign power* menjelaskan sebuah entitas berwenang yang berdaulat dan memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi, mengurangi atau bahkan menghilangkan hak-hak universal setiap individu atau masyarakat itu sendiri. Dan, kekuatan yang dapat melakukan ini adalah negara.

Selain itu, tentang posisi negara di dalam tanggung jawab Korporasi terhadap penghormatan HAM adalah teori *legal personality* di dalam kerangka hukum internasional. Teori ini adalah teori klasik tradisional atau ortodoks yang menekankan posisi dan kapasitas negara. Teori tersebut menjabarkan bahwa satu-satunya subyek hukum internasional adalah negara-bangsa (*nation-state*) sedangkan entitas lain, terutama individu dan organisasi bisnis, berinteraksi dengan hukum internasional secara tidak langsung melalui pemerintah nasional mereka.<sup>6</sup> Teori tradisional ini terkesan mengagung-agungkan peran negara di dalam arena hukum internasional. Memang tidak ada yang salah akan hal tersebut jika kita berkaca kepada kontekstualitas hukum internasional pada beberapa abad lalu yang lingkupnya lebih sederhana dan peran korporasi pun masih sebatas ejaan awal dalam perbendaharaan subyek hukum internasional kala itu. Dalam tulisan ini, kita akan mencari tahu apakah teori ini masih relevan jika disandingkan dengan pengalaman empiris saat ini dimana peran korporasi semakin masif di dalam mengurangi atau mengabaikan pemenuhan HAM masyarakat di dunia yang pada akhirnya memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan hukum internasional kontemporer. Dalam kaitan ini, Emeka Duruigbo membuka celah perdebatan bahwa korporasi sekarang sudah dapat dikategorikan sebagai salah satu subyek hukum internasional. Dia menyodorkan argumen tentang

---

<sup>5</sup> Michelo Hansungule, “The Historical Development of International Human Rights” dalam Azizur Rahman Chowdhury dan Md. Jahid Hossain Bhuiyan (ed), *An Introduction to International Human Rights Law*, Koninklijke Brill NV, 2010, hlm. 1.

<sup>6</sup> Emeka Duruigbo, “Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges”, hlm. 233.

desakan masyarakat internasional terkait akuntabilitas korporasi. Hal ini diartikan bahwa korporasi merupakan subyek hukum internasional semata-mata karena mereka memiliki hak dan kewajiban serta kemampuan untuk menegakkan hak-hak tersebut di dalam ranah internasional.<sup>7</sup>

Selain tentang posisi serta akuntabilitas negara dan korporasi di dalam pemenuhan HAM dilihat dari kacamata hukum internasional, tulisan ini juga menyoal universalisme dikaitkan dengan kewajiban korporasi untuk menghormati dan memenuhi HAM. Untuk itu, kita akan kembali membuka lembaran-lembaran awal lahirnya konsep universalisme ini. Argumentasi bahwa universalisme merupakan nilai yang disepakati oleh seluruh masyarakat dunia mendapat tentangan dari Attracta Ingram di dalam bukunya *A Political Theory of Rights*. Attracta berpendapat bahwa tidak ada yang disebut dengan kriteria universal. Universalisme hanya berlaku secara internal di dalam sebuah tradisi atau pun gaya hidup yang dianut oleh komunitas tertentu. Attracta hanya mengakui bahwa universalisme berlaku jika ada kesepakatan sebelumnya.<sup>8</sup>

#### **A. UN Global Compact sebagai Komitmen Dunia Usaha**

*UN Global Compact* merupakan inisiatif kebijakan dunia bisnis yang berikrar untuk memperhatikan dan menegakkan prinsip-prinsip universal seperti penegakkan HAM, perlindungan ketenagakerjaan, pelestarian lingkungan dan kebijakan anti korupsi. Hasil olah-inisiatif ini membuka ruang bagi dunia bisnis untuk menjadi motor dari globalisasi yang bertujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat dimanapun mereka beroperasi sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip universal tersebut.<sup>9</sup> Konsekuensi dari penandatanganan ini mengikat setiap korporasi untuk tunduk terhadap implementasi sepuluh prinsip *UN Global Compact*<sup>10</sup> dimana enam diantaranya memprioritaskan kewajiban pemenuhan HAM dan standar ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 238.

<sup>8</sup> Attracta Ingram, *A Political Theory of Rights*, Oxford University Press Inc, New York, 1994, hlm. 198.

<sup>9</sup> United Nations Global Compact, "Overview of the UN Global Compact," lihat <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> diakses 4 Februari 2013.

<sup>10</sup> 10 Prinsip yang tercakup di dalam *United Nations Global Compact* adalah: (1) Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan terhadap HAM yang telah disepakati oleh masyarakat internasional; (2) Bisnis harus menjamin bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran HAM; (3) Bisnis harus menjunjung kebebasan berserikat dan penghormatan atas hak tawar kolektif para pekerja, (4) Penghapusan segala bentuk kerja paksa, (5) Penghapusan keberadaan pekerja dibawah umur, (6) Penghapusan diskriminasi terkait pekerjaan, (7) Bisnis harus mendukung pendekatan preventif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan lingkungan, (8) Bisnis mengambil langkah inisiatif untuk mempromosikan tanggungjawab lingkungan yang lebih besar, (9) Bisnis mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi ramah lingkungan, (10) Bisnis harus berupaya mengatasi segala bentuk korupsi termasuk pemerasan dan penyuapan.

<sup>11</sup> Castan Centre for Human Rights Law, *op. cit.*, hlm. vii.

Dari 10 prinsip yang tercantum di *UN Global Compact*, dua prinsip pertama mewajibkan dunia bisnis untuk mendukung dan menghormati perlindungan HAM serta menjamin aktivitas bisnis mereka bersih dari praktek pelanggaran HAM apapun. Selanjutnya, mulai dari prinsip ketiga hingga keenam menekankan kepada perlindungan tenaga kerja utamanya tentang kebebasan berserikat dan pengakuan atas nilai tawar kolektif para pekerja, penghapusan segala bentuk kerja paksa dan angkatan kerja dibawah umur serta pengabaian diskriminasi atas jenis pekerjaan tertentu.<sup>12</sup>

Keberhasilan dunia bisnis untuk menginisiasi *UN Global Compact* merupakan langkah terobosan yang dahsyat di dalam derapan komitmen serta implementasi dunia bisnis terhadap tanggung jawab sosial mereka. Para korporasi telah merapatkan barisan dalam mengarusutamakan aktivitas bisnis yang tidak hanya mendulang profit secara ekonomi namun secara paralel juga menggemuruhkan pemajuan sosial masyarakat terutama yang bersinggungan langsung dengan aktivitas bisnis mereka. *UN Global Compact* ini selanjutnya menjadi cikal bakal sinergi dunia bisnis dan penegakkan HAM terutama dalam melindungi hak-hak para pekerja. Lebih jauh, pemenuhan prinsip-prinsip universal yang termaktub di dalam *UN Global Compact* menjadi trend bahwa pengembangan bisnis modern sudah sepantasnya ditujukan kepada ikhtiar penataan lingkungan sekitar termasuk dalam kehidupan sosial seperti akses kebutuhan dasar dan pendidikan serta penegakkan hukum utamanya terkait dengan pemberantasan korupsi dan upaya pencapaian *Millennium Development Goals*<sup>13</sup> (MDGs). Namun, jika ditelisik lebih dalam, lahirnya komitmen *UN Global Compact* justru mempertontonkan kekhawatiran bahwa aktivitas korporasi seringkali melenceng dari tujuannya. Korporasi adalah pihak yang rawan melakukan aktivitas-aktivitas yang justru membahayakan masyarakat sekitar khususnya dalam kerangka penghormatan dan pemenuhan HAM. Untuk itulah *UN Global Compact* diperlukan kehadirannya.

Kekhawatiran tadi bukanlah tanpa alasan, kita semua mahfum bahwa negara, dalam hal ini pemerintah, sebagai aktor utama pemenuhan HAM, memikul kewajiban melekat untuk secara konsisten menghormati, melindungi dan memenuhi HAM setiap individu dan masyarakat yang acapkali menjadi

---

<sup>12</sup> United Nations Global Compact, "The Ten Principles," lihat <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> diakses 4 Februari 2013.

<sup>13</sup> *Millennium Development Goals* adalah Deklarasi Tujuan Milenium hasil kesepakatan kepala negara dan perwakilan dari 189 negara anggota PBB yang mulai dijalankan pada September 2000, berupa delapan butir tujuan untuk dicapai pada tahun 2015. Delapan butir tujuan milenium itu adalah; 1) Memberantas kemiskinan dan kelaparan; 2) Mewujudkan pendidikan dasar bagi semua; 3) Mendorong kesetaraan jender dan memberdayakan perempuan; 4) Mengurangi tingkat kematian Anak; 5) Meningkatkan kesehatan Ibu; 6) Memerangi HIV/AIDS, malaria dan penyakit lain; 7) Menjamin kelestarian lingkungan; dan 8) Mengembangkan kemitraan global untuk pembangunan.

obyek pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga. Pihak ketiga yang dimaksud adalah seperti yang tertuang pada Laporan Sidang Sesi ke-8 Dewan HAM PBB yang dirilis pada 1 September 2008. Dewan HAM PBB untuk kali pertama bersepakat bahwa korporasi transnasional dan dunia usaha lainnya sebagai pihak ketiga yang dapat menjadi ancaman pemenuhan HAM individu dan masyarakat.<sup>14</sup>

Lahirnya *UN Global Compact* dan kesepakatan Dewan HAM PBB yang mengkategorikan korporasi sebagai pihak ketiga menjadi semacam dialog masyarakat internasional dan para pemangku kepentingan agenda bisnis dan HAM terutama korporasi perihal sinergi peran negara dan korporasi di dalam penghormatan dan pemenuhan HAM. Selain itu, fenomena ini juga seakan menjadi dialektik antara teori hukum internasional klasik dan kontemporer tentang *legal personality* atau subyek hukum yang secara tradisional tidak lagi hanya mengkultuskan peran negara saja.

Dalam perspektif lain, sebagian besar korporasi-korporasi modern dewasa ini terlanjur menyadari bahwa praktik perlindungan dan pemenuhan HAM yang baik dengan sendirinya akan menuai keuntungan komersil. Korporasi dengan *track record* HAM yang mumpuni akan memiliki reputasi yang baik di mata pelanggan. Dengan sendirinya kondisi ini akan mengangkat moral pekerja sehingga termotivasi dan lebih produktif karena mereka merasa aman dan nyaman bekerja di korporasi tersebut. Selain itu, korporasi juga akan mudah mempertahankan karyawan terbaik mereka sekaligus memperkuat lisensi beroperasi serta mempermudah aktivitas bisnis mereka termasuk dalam mengembangkan segmen pasar serta jumlah konsumen dan investor baru. Tidak hanya itu, korporasi yang taat HAM itu secara alamiah akan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan dan masyarakat sekitar yang alhasil akan mengamankan operasi bisnis mereka. Namun sebaliknya, raihan-raihan positif tersebut hanya akan menjadi mimpi di siang bolong jika sebuah korporasi tidak memiliki komitmen atas penghormatan dan pemenuhan HAM. Mereka akan menghadapi tuntutan hukum dari korban pelanggaran HAM akibat operasionalisasi bisnis yang mengabaikan HAM. Dan, reputasi korporasi tersebut pun akan terpuruk, nilai saham akan anjlok dan mau tidak mau mereka akan mengeluarkan biaya yang lebih besar di sektor keamanan akibat demonstrasi yang menuntut mereka memenuhi penegakkan HAM. Oleh karenanya, mengabaikan pemenuhan HAM bagi korporasi hanya akan menuai kerugian yang sangat mahal.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Human Rights Council, *Report of the Human Rights Council on Its Eighth Session*, United Nations, 2008, hal. 30.

<sup>15</sup> Castan Centre for Human Rights Law, *op. cit.*, hlm. viii.

## B. Korporasi di dalam Pusaran Hukum HAM Internasional

Di dalam buku berjudul *An Introduction to International Human Rights Law* karya editor Azizur Rahman Chowdhury dan Md. Jahid Hossain Bhuiyan yang terbit pada tahun 2010 lalu, Patrick Macklem mendefinisikan hukum HAM internasional sebagai upaya hukum internasional untuk melindungi hak-hak universal manusia terhadap aktivitas negara yang berdaulat.<sup>16</sup> Dari definisi ini, Patrick secara jelas menggarisbawahi bahwa tujuan utama dari pengembangan hukum HAM internasional adalah memastikan bahwa setiap individu dan masyarakat kebal (immune) terhadap ancaman pelanggaran HAM yang dilakukan oleh negara.

Perkembangan hukum HAM internasional pun terjadi secara gradual yang ditandai dengan keberhasilan masyarakat internasional menyepakati *International Bill of Human Rights* yang terdiri dari *Universal Declaration of Human Rights* pada tahun 1948 dan disusul dengan lahirnya *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) pada tahun 1966. Rezim hukum HAM internasional tersebut mewajibkan setiap negara untuk menghormati, melindungi dan memenuhi HAM individu dan masyarakat dibawah yurisdiksinya. Perlindungan ini menekankan eksekusi *remedy* atau penanganan yang diantaranya mencakup implementasi dari undang-undang domestik. Jadi, meskipun hukum HAM internasional tidak secara langsung mengikat korporasi namun korporasi harus tetap tunduk terhadap hukum positif negara tempat mereka beroperasi yang terikat oleh hukum HAM internasional.<sup>17</sup>

Korporasi yang menanamkan investasi di setiap negara pihak ICCPR dan ICESCR harus patuh terhadap pemenuhan hak yang tercantum di dua kovenan tersebut. Seperti contoh untuk hak sipil dan politik yang tercantum dalam ICCPR yakni kewajiban untuk memenuhi hak menikmati kebebasan fisik dan spiritual; hak diperlakukan secara adil, dan hak berpartisipasi dalam proses politik; hak untuk hidup; hak untuk bebas dari penyiksaan serta perbudakan; hak atas privasi; hak untuk bebas dari penahanan sewenang-wenang; hak atas pengadilan yang adil; kebebasan beragama; kebebasan berekspresi dan berkumpul; serta hak-hak kaum minoritas dan hak untuk bebas dari diskriminasi. Sedangkan untuk pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang termaktub di dalam ICESCR mencakup hak untuk mendapatkan upah yang adil, hak untuk kondisi kerja yang aman dan sehat,

<sup>16</sup> Michelo Hansungule, loc. cit.

<sup>17</sup> Castan Centre for Human Rights Law, op. cit., hlm. ix.

dan hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh, dan hak-hak sosial seperti hak atas pendidikan, hak atas standar kesehatan, dan standar hidup yang layak, serta hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya dan kebebasan dari diskriminasi.<sup>18</sup> Korporasi harus memastikan bahwa mereka memenuhi semua kewajiban HAM yang menjadi hukum positif dari yurisdiksi tempat mereka beroperasi.<sup>19</sup> Namun demikian, pemenuhan HAM oleh korporasi ini jangan diartikan sebagai ambil alih tanggung jawab yang sebenarnya diwajibkan atas negara.<sup>20</sup>

Selain itu, kewajiban dunia bisnis untuk tunduk terhadap hukum HAM internasional tidak hanya yang tarmaktub di dalam *International Bill of Human Rights*, namun juga klausul-klausul yang tertera di dalam *International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*.<sup>21</sup> Konvensi-konvensi yang disebutkan tadi memiliki mekanisme *review* secara periodik untuk menjamin setiap korporasi tunduk terhadap ketentuan-ketentuan yang dijabarkan di dalam hukum HAM internasional. Tidak hanya berhenti disini, PBB juga berperan serta dalam membentuk kerangka hukum HAM internasional agar ditaati dunia bisnis. Sebut saja perlindungan HAM penduduk asli, perempuan, kaum minoritas, anak-anak, orang-orang dengan keterbatasan fisik, dan pekerja migran serta keluarga mereka. Perlindungan ini pun menjadi lebih khusus terutama bagi aktivitas bisnis yang beroperasi di daerah konflik sehingga aplikasi klausul-klausul hukum humaniter internasional juga menjadi substansial.<sup>22</sup>

Korporasi sebagai salah satu aktor non-negara (*non-state actor*) di dalam ranah hubungan internasional, tentunya memiliki peranan yang berbeda dengan negara di dalam penegakkan HAM. Korporasi bersama dengan kelompok masyarakat madani lainnya, organisasi internasional seperti PBB juga dianggap memiliki pengaruh yang sama sebagai aktor non-negara terhadap keberhasilan maupun kegagalan negara di dalam menegakkan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. x.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Deklarasi ini disepakati oleh para negara anggota *International Labour Organization* (ILO) pada Konferensi ke-86 di Jenewa pada tanggal 18 Juni 1998. Deklarasi tersebut mengidentifikasi empat prinsip utama: a) kebebasan berserikat dan pengakuan terhadap hak tawar kolektif; b) penghapusan segala bentuk kerja paksa; c) penghapusan pekerja anak dibawah umur; dan d) penghapusan diskriminasi terkait pekerjaan.

<sup>22</sup> John Ruggie, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework (12) dalam *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc A/HRC/17/31, United Nations, 2011, hlm.13-14.

HAM.<sup>23</sup> Perbedaan antara negara dan aktor non-negara adalah ketika terjadi pelanggaran HAM. Merupakan hal yang tabu bagi negara untuk mengabaikannya. Negara berkewajiban untuk mencegah, menginvestigasi dan menghukum para pelaku pelanggaran HAM. Negara juga diamanahkan untuk memberikan akses yudisial kepada korban pelanggaran HAM dan bentuk penanganan pelanggaran HAM lainnya seperti restitusi, kompensasi dan permintaan maaf secara terbuka kepada publik oleh korporasi jika mereka yang melakukan pelanggaran HAM tersebut.<sup>24</sup>

### C. Formulasi *The Guiding Principles on Business and Human Rights*

Setelah *UN Global Compact* berhasil diinisiasi, upaya untuk lebih menyadarkan dunia bisnis akan penghormatan dan pemenuhan HAM ini kemudian mendapatkan momentumnya pada tahun 2008 dimana *UN Special Representative on Issue of Human Rights, Transnational Corporations, other Business Enterprises*, Professor John Ruggie, menyampaikan kepada Dewan HAM PBB sebuah kerangka konseptual dan kebijakan untuk memandu agenda bisnis dan HAM.<sup>25</sup>

Professor John Ruggie adalah Profesor Hubungan Internasional dari *Kennedy School of Government*, dan Profesor Studi Hukum Internasional di *Harvard Law School*. Sebagai ilmuwan politik, Professor Ruggie telah membuat kontribusi intelektual yang signifikan dalam ilmu hubungan internasional dengan fokus pada dampak dari globalisasi ekonomi dan perumusan tata aturan global. Majalah *Foreign Policy* menyebutnya sebagai salah satu dari 25 ahli hubungan internasional paling berpengaruh di Amerika Serikat dan Kanada.

Selain kegiatan akademik, Professor Ruggie telah lama terlibat dalam proses pengambilan kebijakan praktis. Sejak tahun 1997-2001, Profesor Ruggie menjabat sebagai Asisten Sekretaris-Jenderal PBB untuk Perencanaan Strategis yang bertanggung jawab membangun dan mengawasi *UN Global Compact*. Kemudian pada tahun 2005, atas permintaan Komisi Hak Asasi Manusia PBB (sekarang Dewan HAM), Sekjen PBB pada saat itu, Kofi Annan menunjuk Professor Ruggie sebagai Wakil Khusus Sekretaris-Jenderal untuk Bisnis dan HAM, sebuah posisi yang ia terus tekuni dibawah kepemimpinan Sekjen Ban Ki-Moon saat ini. Dalam kapasitas tersebut, tugasnya adalah untuk menginisiasi suatu formulasi untuk memperkuat kinerja HAM dari para pelaku bisnis di seluruh dunia.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Manisuli Ssenyonjo, *Economic, Social and Cultural Rights*, Hart Publishing, Portland, 2009, hal. 105.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 119.

<sup>25</sup> Castan Centre for Human Rights Law, op. cit., hlm. xiii.

<sup>26</sup> "John Ruggie," lihat <http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/johnruggie/index.html> diakses 4 Februari 2013.

Mandat Professor Ruggie selanjutnya diperkuat pada tanggal 18 Juni 2008 dimana Dewan HAM PBB memperbaharui jangka waktu tugasnya selama 3 tahun hingga tahun 2011 dengan beragam tugas diantaranya memberikan pandangan dan rekomendasi konkrit serta panduan praktis untuk memperkuat pemenuhan kewajiban negara dalam melindungi HAM oleh atau yang melibatkan perusahaan-perusahaan transnasional dan entitas bisnis lainnya, termasuk melalui kerja sama internasional. Untuk mempertanggungjawabkan tugasnya, Professor Ruggie menyampaikan laporan tahunan kepada Dewan HAM dan Majelis Umum PBB.<sup>27</sup>

Karya Professor Ruggie ini pada awalnya disusun dalam kurun waktu dua tahun dengan target “mengidentifikasi dan mengklarifikasi” standar dan praktik bisnis yang ada. Proses yang dimulai sejak tahun 2005 ini merupakan proses pertama dan hanya menghasilkan pengetahuan yang minim tentang pergulatan antara praktik dunia bisnis dan penghormatan HAM. Beranjak dari kondisi tersebut, Professor Ruggie kemudian kembali melakukan penelitian secara lebih sistematis dan ekstensif.<sup>28</sup>

Skema penelitian ini mengurai pemetaan pola dugaan pelanggaran HAM oleh dunia usaha; standar hukum HAM internasional dan hukum pidana internasional yang terus berkembang; praktek-praktik yang dilakukan oleh negara dan perusahaan; *commentaries* dari badan-badan traktat PBB terkait kewajiban negara terhadap penanganan pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi serta subjek-subjek terkait lainnya. Penelitian ini disusun menjadi laporan yang juga memuat *The Guiding Principles on Business and Human Rights* sebagai lampirannya dan telah disebarluaskan serta dipaparkan dihadapan Dewan HAM PBB.<sup>29</sup>

Selanjutnya, teks *Guiding Principles* tersebut juga telah dibahas dihadapan perusahaan-perusahaan dunia serta asosiasi dan kelompok masyarakat madani. Tidak hanya sampai disitu, laporan tersebut juga telah dipresentasikan dihadapan pertemuan tahunan *International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions*<sup>30</sup> (ICC). Dari hasil sosialisasi dan pengujian tersebut,

---

<sup>27</sup> Business and Human Rights Resource Centre, “Mandate,” lihat <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Mandate> diakses 4 Februari 2013.

<sup>28</sup> John Ruggie, op. cit., hlm. 3.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> ICC adalah jaringan global institusi nasional HAM (Indonesia diwakili oleh Komnas HAM) yang merupakan badan administratif untuk mempromosikan, melindungi dan memantau kondisi penegakkan HAM di masing-masing negara. ICC mengkoordinasikan hubungan antara institusi atau komisi HAM di setiap negara dengan sistem kerja HAM di PBB. ICC merupakan badan non-PBB satu-satunya yang sistem akreditasi internalnya dilakukan berdasarkan Paris Principles 1993 untuk memberikan akses kepada kerja komite-komite di PBB.

Professor Ruggie menyaring dan mempertimbangkan masukan yang didapat dan kemudian menghasilkan rancangan lengkap *the Guiding Principles* dan *Commentary*, yang dikirim ke semua negara anggota Dewan HAM PBB pada tanggal 22 November 2010 dan dimuat *online* untuk mendapatkan komentar publik hingga 31 Januari 2011. Konsultasi *online* tersebut telah menarik minat 3.576 pengunjung dari 120 negara.<sup>31</sup>

Serangkaian proses yang luas dan inklusif yang dijabarkan di atas telah menghasilkan *Guiding Principles* sebagai kerangka yang menjadi titik temu dua kepentingan besar yang telah berpuluh-puluh tahun sebelumnya tidak pernah berjalan beriringan yakni kepentingan dunia bisnis dan kepentingan menghormati, menegakkan dan melindungi HAM. Inisiatif *the Guiding Principles* oleh Professor Ruggie ini menunjukkan bahwa saat ini terjadi pergeseran subyek hukum internasional yang secara tradisional hanya dikultuskan kepada peran negara, sekarang korporasi pun telah menjadi subyek hukum internasional dan memiliki kewajiban untuk menghormati dan memenuhi penegakkan HAM.<sup>32</sup>

#### **D. *The Guiding Principles*: Jembatan Penghubung Korporasi dan HAM**

Manfaat utama dari keberadaan *Guiding Principles* ini terletak bukan hanya pada penciptaan hukum internasional baru namun lebih kepada menghadirkan implikasi dari standar dan praktik bisnis yang telah diimplementasikan korporasi serta mengidentifikasi pelanggaran HAM yang terjadi sebagai dampak dari aktivitas bisnis korporasi dan penanggulangannya.<sup>33</sup>

*The Guiding Principles* menitikberatkan kepada tiga pilar yang menopang hubungan antara bisnis dan HAM. Yang *pertama* adalah kewajiban negara untuk membuat dan mengimplementasi kebijakan, regulasi dan adjudikasi yang tepat untuk melindungi ancaman pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi. *Kedua*, kewajiban yang diemban oleh korporasi untuk menghormati HAM dalam konteks pemenuhan *due diligence* untuk mencegah dan menghindari pelanggaran HAM yang dapat saja terjadi sebagai dampak operasionalisasi bisnis mereka. *Ketiga*, penyediaan akses untuk pemulihan efektif bagi korban HAM baik dalam dimensi yudisial maupun non-yudisial. Ketiga pilar tadi saling menopang dan melengkapi satu sama lain agar penghormatan dan perlindungan HAM dapat terjamin. Untuk itu, peran negara di dalam menjamin implementasi dari pilar-pilar tadi adalah penting.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> John Ruggie, op. cit., hlm. 5.

<sup>32</sup> Emeka Duruigbo, op. cit., hlm. 224.

<sup>33</sup> John Ruggie, loc. cit.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

Keberadaan prinsip-prinsip di *Guiding Principles* tersebut dihimpun berdasarkan riset yang cukup lama. Seperti contoh untuk efektivitas mekanisme pengaduan non-yudisial yang melibatkan korporasi telah diuji cobakan di lima sektor berbeda dan di negara yang berbeda pula. Selain itu, ketentuan kerja 'due diligence' dalam *the Guiding Principles* ini juga telah diuji secara internal oleh 10 perusahaan dan merupakan topik diskusi rinci dengan ahli hukum perusahaan di lebih dari 20 negara dengan keahlian tentang lebih dari 40 yurisdiksi hukum.<sup>35</sup> *Due diligence* adalah sebuah konsep di dalam dunia bisnis yang mengutamakan standar kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Dalam laporan Professor Ruggie konsep *due diligence* ini diartikan sebagai suatu upaya mengidentifikasi, mencegah dan memitigasi pelanggaran HAM yang terjadi sebagai dampak dari aktivitas bisnis yang dilakukan oleh korporasi. Upaya *due diligence* tersebut mencakup evaluasi dampak pelanggaran HAM baik yang telah dan akan terjadi; integrasi dan kesesuaian tindakan dengan fakta yang diperoleh di lapangan; dan respons terhadap pelanggaran HAM serta upaya mengkomunikasikan bagaimana pelanggaran HAM tersebut dapat ditangani melalui kerangka implementasi *due diligence*.<sup>36</sup>

Terkadang meskipun korporasi telah melakukan segala sesuatunya dengan baik dalam aktivitas bisnis, produk maupun layanan yang telah mereka berikan, akan tetapi pelanggaran HAM dapat saja terjadi. Jika seperti ini keadaannya, maka negara harus menjamin bahwa korporasi bertanggung jawab memberikan penanganan terhadap korban pelanggaran HAM melalui proses yang benar.<sup>37</sup> Oleh karena itu, *Guiding Principles* telah menyediakan mekanisme bagaimana penanggulangan pelanggaran HAM tersebut dapat ditunaikan oleh setiap korporasi yakni (a) mengacu kepada hukum positif dan hukum HAM internasional yang berlaku di negara tempat mereka beroperasi; (b) mencari cara untuk selalu menghormati prinsip hukum HAM internasional ketika mereka dihadapkan kepada pilihan kebijakan korporasi yang sulit; (c) menjadikan penyebab dan risiko pelanggaran HAM berat sebagai isu kepatuhan hukum yang harus menjadi perhatian dimanapun mereka beroperasi.<sup>38</sup>

Namun sebenarnya, hal yang paling penting untuk selalu menjadi perhatian korporasi adalah pencegahan dan mitigasi bagi mereka yang menjadi korban atas pelanggaran HAM tersebut. Ini menjadi prioritas karena setiap korporasi tidak selalu mampu memberikan penanggulangan atas

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 16.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 21.

pelanggaran HAM yang mereka lakukan. Panduan hukum HAM yang tidak spesifik, respons terhadap terjadinya pelanggaran yang terkadang lambat adalah sebagian dari banyaknya kelemahan yang dimiliki oleh korporasi.<sup>39</sup> Di sinilah peran negara sangat berarti. Negara berkewajiban untuk memastikan bahwa korporasi memberikan penanggulangan yang tepat untuk para korban pelanggaran HAM. Bentuk penanganan dapat bervariasi dari yang ringan seperti permintaan maaf, restitusi dan rehabilitasi hingga yang cukup serius seperti kompensasi materi maupun non-materi serta sanksi sesuai dengan keputusan pengadilan seperti denda, sanksi administrasi atau sanksi kriminal. Negara juga harus mampu menjamin bahwa proses penanganan itu harus bersifat imparial, bebas dari korupsi dan pengaruh tekanan politik,<sup>40</sup> serta steril dari upaya apapun yang ditujukan untuk membatalkan akses atas penanganan itu sendiri.<sup>41</sup>

### III. Hasil dan Pembahasan

Kerangka solusi penanganan pelanggaran HAM yang termaktub di *Guiding Principles* akan seyogyanya teruji manakala berhadapan dengan pelanggaran HAM yang terjadi dewasa ini. Tulisan ini mencoba merangkum dua pelanggaran HAM yang terhimpit antara aktivitas dunia bisnis di dua negara yakni Eritrea dan Indonesia.

#### A. Rezim Anti-HAM Eritrea

Bukanlah suatu hal yang baru jika korporasi bermitra dengan pemerintah di suatu negara yang memiliki catatan HAM yang buruk. Secara komersil mungkin menguntungkan namun jika ditelaah lebih jauh, investasi yang mengabaikan pemenuhan HAM masyarakat sekitar hanya akan menuai masalah. Korporasi akan berhadapan dengan serentetan protes atau demonstrasi oleh masyarakat terkait misalnya pelanggaran hak-hak tanah penduduk asli untuk pembuatan jalan bagi kegiatan komersil atau hak atas pelestarian lingkungan sekitar area aktivitas bisnis korporasi sebagai dampak dari keengganan korporasi mengurus lingkungan hidup di sekitarnya dan banyak contoh lainnya. Khusus untuk negara-negara miskin, sebenarnya rakyat mereka berharap kehadiran korporasi dapat mengurangi dampak buruk dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pemerintah mereka.<sup>42</sup> Namun, kolaborasi jahat antara pemerintah anti penegakkan HAM dan korporasi hanya menjadikan harapan rakyat tersebut musnah tak berbekas.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hal. 21-22.

<sup>40</sup> *Ibid.*, hal. 21.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 23.

<sup>42</sup> Castan Centre for Human Rights Law, *op. cit.*, hal. xi.

Kemitraan antara korporasi dengan pemerintah yang mengabaikan HAM terefleksi dalam Laporan *Human Rights Watch* tentang kerja paksa yang terjadi di sektor bisnis pertambangan di Eritrea yang dirilis pada awal tahun 2013 ini dengan judul “Hear No Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea’s Mining Sector”.

Eritrea adalah sebuah negara di benua Afrika. Pemerintahnya gemar melakukan represi politik atas rakyatnya dan negara ini telah berada di bawah sanksi PBB sejak tahun 2009 akibat kebijakan pemerintahnya yang mendukung pejuang Islam di Somalia. Dampak dari sanksi PBB tersebut mengakibatkan ekonomi Eritrea jatuh miskin. Namun, dalam beberapa tahun terakhir pemerintah Eritrea telah secara aktif mendekati investor internasional yang tertarik dengan cadangan mineral dalam negeri yang sebagian besar masih belum tersentuh. Upaya tersebut telah menuai hasil. Tambang modern pertama dibangun oleh perusahaan patungan antara pemerintah dan perusahaan Kanada yang bernama *Nevsun Resources*. Korporasi ini telah merilis pernyataan resmi bahwa mereka telah berproduksi pada tahun 2011 dan menghasilkan emas bernilai ratusan juta dolar. Atas keberhasilan ini, sejumlah perusahaan-perusahaan dari Kanada, Australia, dan Cina akhirnya berdatangan untuk menjajaki proyek lainnya di Eritrea.<sup>43</sup>

Sebenarnya, korporasi yang mengembangkan proyek-proyek pertambangan di Eritrea, sama saja mengais resiko di ladang ranjau pelanggaran HAM. Setiap korporasi berisiko terjerat program pemerintah Eritrea tentang penyalahgunaan kerja paksa yang dibungkus dengan nama program layanan nasional. Melalui program ini pemerintah Eritrea mengendalikan sebagian besar penduduk Eritrea di dalam program wajib militer. Awalnya program ini dipahami sebagai sebuah program berdurasi 18 bulan, namun skema layanan nasional ini sekarang mengharuskan semua penduduk yang berbadan sehat, pria dan wanita untuk melayani negara tanpa batas waktu, seringkali selama bertahun-tahun dan tanpa akhir yang jelas. Mereka diperlakukan dalam kondisi yang keras dan kasar. Mereka yang mencoba untuk melarikan diri dari penjara beresiko mendapat penyiksaan, dan bahkan pemerintah acapkali menyakiti keluarga pekerja sebagai ganti dari tindakan pelarian mereka.<sup>44</sup>

Kemudian, beberapa penduduk yang terkena wajib militer berkedok layanan nasional ini ditugaskan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor konstruksi yang melaksanakan monopoli atas sektor usaha tersebut. Pemerintah Eritrea pun menekan korporasi pertambangan transnasional yang

<sup>43</sup> Human Rights Watch, *Hear No Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Sector*, Human Rights Watch, 2013, hal. 1.

<sup>44</sup> *Ibid.*

beroperasi agar melibatkan para kontraktor mereka dalam mengembangkan beberapa proyek infrastruktur negara. Jika para korporasi tunduk terhadap tekanan pemerintah, maka mereka sama saja melibatkan secara tidak langsung penggunaan kekerasan terhadap para pekerja paksa tersebut.<sup>45</sup> Apa yang terjadi di Eritrea jelas menafikkan kewajiban negara dan korporasi di dalam melindungi hak para pekerja. Mathias Risse mengingatkan bahwa hak untuk “istirahat dan liburan” serta “keterbatasan jam kerja yang layak” harus dipenuhi untuk memastikan tidak ada satupun pekerja yang menderita.<sup>46</sup> Argumentasi Mathias ini tentu bertolak belakang dengan realitas yang terjadi di Eritrea.

Selanjutnya *Guiding Principles* menggarisbawahi bahwa negara akan berhadapan dengan pemenuhan janji-janji politik yang diatur di dalam traktat investasi bilateral, perjanjian perdagangan bebas atau kontrak kerjasama sejenis. Janji politik tersebut mau tidak mau terkadang berlawanan dengan kewajiban negara yang lebih penting yakni pemenuhan dan penegakkan HAM warga negaranya. *Nah*, tantangan muncul manakala komitmen atas perjanjian internasional tadi bersinggungan atau bahkan mengancam pemenuhan HAM tertentu baik di dalam tataran pembuatan kebijakan atau undang-undang atau bahkan dalam ranah implementasi kebijakan tersebut.<sup>47</sup> Pemerintah Eritrea tentu berhadapan dengan situasi seperti ini. Secara normatif, jika Pemerintah Eritrea mau mendengarkan seruan yang termaktub di dalam *Guiding Principles*, maka Pemerintah Eritrea harus menancapkan dengan teguh *political will* dan membuat ramuan yang *pas* untuk mengutamakan pemenuhan dan penegakkan HAM namun dengan tidak mengkerdilkan pertumbuhan investasi serta ekonomi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat Eritrea.

Kasus kerja paksa di Eritrea ini menjadi diskursus yang menarik apakah kasus ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi dan dapat dimintakan pertanggungjawabannya? Kita mungkin dapat mengambil contoh apa yang terjadi di Amerika Serikat (AS) dibawah *U.S. Alien Tort Statute*<sup>48</sup> yang telah memperkarakan beberapa korporasi dan pimpinan perusahaan mereka seperti Wal-Mart yang gagal di dalam menghentikan suplai bahan baku dari negara-negara yang melanggar HAM pekerja; atau Nestle yang telah membeli kakao dari negara yang mempekerjakan pekerja

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> Mathias Risse, “A Right to Work? A Right to Leisure? Labor Rights as Human Rights”, *Law & Ethics of Human Rights*, 3 (1), 2009, hal. 34.

<sup>47</sup> John Ruggie, *op. cit.*, hal. 12.

<sup>48</sup> *U.S. Alien Tort Statute* adalah salah satu statute di dalam hukum Amerika Serikat (AS) yang memberikan wewenang kepada pengadilan-pengadilan AS untuk mengadili kasus-kasus pelanggaran HAM yang dilakukan oleh warga asing di luar yurisdiksi AS namun mempunyai dampak dengan penegakkan HAM di AS dan secara universal.

anak-anak dibawah umur.<sup>49</sup> Jika disetarakan dengan kasus di Eritrea, kita akan mendapati bahwa meskipun hukum domestic dan eksekusinya di Eritrea jelas tidak secanggih di AS, namun celah penggunaan hukum domestik di Eritrea untuk mengadili pelanggaran HAM oleh korporasi ini sangat dimungkinkan karena hukum internasional saat ini belum memberi ruang bagi korporasi untuk dapat diadili di mahkamah tribunal internasional.<sup>50</sup> Jika pada akhirnya pengadilan domestic di Eritrea dianggap tidak mampu melaksanakan tugas yudisialnya, maka kemungkinan untuk mengadili korporasi di mahkamah internasional bias menjadi opsi asalkan kasus tersebut memenuhi prasyarat terjadinya pelanggaran HAM yang ditentukan oleh mahkamah internasional itu sendiri. Namun demikian, tentu tidaklah adil jika semua korporasi diperlakukan sama.<sup>51</sup> Manakala korporasi memiliki legalitas hukumnya benar dan juga telah secara benar beroperasi namun berhadapan dengan negara yang anti-HAM, tidak tepat jika disamakan dengan korporasi yang memang sengaja melakukan pelanggaran HAM untuk tujuan maksimalisasi profit. Artinya, pertanggungjawaban negara jelaslah harus lebih dominan diangkat di dalam pengadilan karena sebagai subyek hukum internasional yang sangat berperan di dalam kasus tersebut.

## **B. Pelanggaran HAM oleh PT PP Lonsum Tbk-Sumatera Utara**

ELSAM<sup>52</sup> sejak tahun 2003 telah melakukan observasi dan riset terhadap para korban pelanggaran HAM yang dilakukan oleh PT PP Lonsum Tbk-Sumatera Utara (PT Lonsum). Sebagai korporasi perkebunan minyak kelapa sawit terbesar di Indonesia, PT Lonsum telah melakukan pelanggaran HAM terkait pengusiran paksa, pelarangan aktivitas sehari-hari, pelanggaran HAM ekonomi para pekerja paruh waktu, pelecehan seksual, dan memperkerjakan anak dibawah umur. Semua pelanggaran HAM ini dilakukan dengan dua alasan yakni, pertama untuk mencegah pengerusakan perkebunan yang mereka

---

<sup>49</sup> Doug Cassel, "Corporate Aiding and Abetting of Human Rights Violations: Confusion in the Courts", *Northwestern Journal of International Human Rights*, 6 (2), 2008, hlm. 305.

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 306.

<sup>51</sup> Cristina Chiomenti, "Corporations and the International Criminal Court" dalam Oliver De Schutter (ed), *Transnational Corporations and Human Rights*, Hart Publishing, Portland, 2006, hlm. 287.

<sup>52</sup> Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM) adalah organisasi advokasi kebijakan yang didirikan pada tahun 1993 di Jakarta. Keberadaan ELSAM bertujuan untuk berpartisipasi dalam upaya mengembangkan, mempromosikan dan melindungi hak-hak sipil dan politik, dan HAM pada umumnya, sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945 dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Dalam mencapai tujuan tersebut, ELSAM mengembangkan empat kegiatan utama yakni: (i) studi kebijakan dan hukum yang berkaitan dengan HAM, (ii) advokasi HAM, (iii) pendidikan dan pelatihan HAM, dan (iv) penerbitan dan penyebaran informasi tentang HAM.

anggap dilakukan oleh masyarakat sekitar dan, kedua, untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi perusahaan.<sup>53</sup> Selain itu, ELSAM mendapati bahwa pemerintah baik di tingkat daerah maupun pusat tidak melakukan tindakan yang seharusnya untuk mencegah maupun menangani pelanggaran HAM tersebut.<sup>54</sup> Pemerintah bahkan memberikan Hak Guna Usaha (HGU) kepada PT Lonsum yang menghadiahi korporasi ini kewenangan untuk mengontrol seluruh area kawasan yang masuk di dalam HGU tersebut termasuk membuat kebijakan operasional yang dapat bertentangan dengan hukum HAM. Pemerintah juga gagal di dalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas bisnis korporasi ini yang alhasil menyebabkan pelanggaran HAM berlangsung dalam rentang waktu yang sangat lama.<sup>55</sup>

PT. PP Sumatera Indonesia atau London Sumatera (Lonsum) didirikan pada tahun 1906 oleh British Group Horrison dan Crosfield yang berasal dari Inggris. Mereka menancapkan bisnisnya di tanah Desa Pargulaan-Deli Serdang, Sumatra Utara. Namun korporasi ini meninggalkan Desa Pargulaan pada akhir 1950-an ketika Presiden Soekarno menasionalisasi seluruh korporasi asing di Indonesia. Perkebunan tersebut selanjutnya diberikan kepada para pekerja dan petani di wilayah sekitar.<sup>56</sup> Baru pada tahun 1970-an, korporasi kembali mengembangkan perkebunannya di desa Pargulaan-Deli Serdang, Sumatera Utara. Namun, pengambilan alihan kembali perkebunan dilakukan dengan cara paksa dan melibatkan otoritas militer. Bagi mereka yang menolak tanahnya diambil kembali akan ditahan dengan tuduhan sebagai anggota Partai Komunis Indonesia (PKI).<sup>57</sup>

Hingga tahun 2005, korporasi telah memiliki wilayah perkebunan seluas 4.069,03 hektar<sup>58</sup> yang mencakup setidaknya lima desa diantaranya Desa Pargulaan, Desa Simpang Empat, Desa Cempedak Lobang, Desa Naga Rejo dan Desa Naga Timbul.<sup>59</sup> Para pekerja di PT Lonsum juga dibagi menjadi tiga kategori yaitu pekerja permanen (SKO), pekerja paruh waktu (BHL) dan pekerja kontrak (TL). Mereka masing-masing memiliki perbedaan dalam jam kerja, remunerasi, tunjangan dan fasilitas.<sup>60</sup>

---

<sup>53</sup> Eddie Sius Riyadi (ed), *Human Rights Violation in the Palm Oil Plantation PT PP Lonsum Tbk-North Sumatera*, ELSAM, 2010, hal. 1-2.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hal. 2.

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 2-3.

<sup>56</sup> *Ibid.*, hlm. 7.

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 17.

<sup>60</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

Paska lengsernya Pemerintahan Soeharto tahun 1998, harapan akan penanganan pelanggaran HAM yang mereka alami kembali meranum. Dengan semangat reformasi dan pembaharuan yang berkecambuk disanubari, mereka mendatangi pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) untuk mencari penyelesaian atas pelanggaran HAM tersebut. Dan, atmosfer reformasi ini akhirnya memaksa pemerintah daerah untuk mendesak PT. Lonsum mengembalikan tanah yang mereka ambil pada awal 1970 dan 1980-an. Namun, PT Lonsum menolak desakan tersebut dan bahkan mengerahkan brigade polisi untuk menghalau setiap demonstrasi yang dilakukan oleh warga setempat. Bentrokan fisik pun tidak dapat dihindari dan bahkan ada beberapa kejadian dimana polisi menangkap beberapa penggerak demonstrasi yang hal ini merupakan bentuk pemasungan hak mengeluarkan pendapat dan tentunya melanggar HAM.<sup>61</sup> ELSAM bahkan memprediksi bahwa telah lebih dari 10,000 orang telah dilanggar HAM nya terkait dengan kebijakan pengambilalihan lahan dan penghalauan demonstrasi yang menggerakkan kekuatan polisi dan militer.<sup>62</sup>

Pelanggaran HAM yang terjadi tidak hanya berhenti disitu saja, namun juga merambah kepada pemenuhan hak ekonomi dari para pekerja PT. Lonsum. Dari pengurangan fasilitas, penghapusan tunjangan dan asuransi kesehatan hingga pemberhentian kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya adalah sebagian contoh dari pelanggaran hak ekonomi para pekerja.<sup>63</sup> Selain itu, pelecehan seksual terhadap karyawan wanita juga acapkali terjadi selain diskriminasi rekrutmen yang lebih mengutamakan wanita cantik daripada mereka yang berparas biasa-biasa saja.<sup>64</sup> Mempekerjakan pekerja dibawah umur yakni mereka yang berusia antara 11-17 tahun juga kerap dilakukan oleh PT. Lonsum.<sup>65</sup> Yang lebih buruk adalah kondisi keselamatan kerja yang sangat minim menyebabkan para pekerja mengalami penyakit seperti batuk, iritasi kulit dan susah bernafas karena bekerja dilingkungan penggunaan zat-zat kimia yang lazim di dalam kerja produksi PT. Lonsum. Mereka yang terjangkit penyakit pun harus membayar sendiri biaya berobat karena perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan bagi pekerja paruh waktu.<sup>66</sup>

Terkait dengan kebijakan PT Lonsum di dalam penghapusan tunjangan dan asuransi kesehatan adalah bentuk pelanggaran hak ekonomi pekerja.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, hlm. 31.

<sup>62</sup> *Ibid.*, hlm. 35-36.

<sup>63</sup> *Ibid.*, hlm. 37.

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> *Ibid.*, hlm. 48.

Meskipun ada anggapan bahwa penerapan kebijakan seperti ini oleh korporasi didasari oleh ketatnya persaingan usaha di era globalisasi ini yang memaksa setiap korporasi untuk berhemat.<sup>67</sup> Jelas, bukanlah kebijakan yang baik dimata penghormatan dan penegakkan HAM. Pekerja bukanlah pihak yang harus dikorbankan manakala pilihan berhemat menjadi keputusan korporasi.

*Guiding Principles* memberikan kerangka solusi atas penanganan HAM PT Lonsum bahwa di dalam mengevaluasi dampak pelanggaran HAM baik yang sudah maupun yang akan berpotensi terjadi dapat dilakukan melalui dua cara yaitu: Pertama, evaluasi dilakukan oleh para ahli HAM internal korporasi atau ahli HAM independen dari luar korporasi. Kedua, melakukan konsultasi efektif dengan masyarakat yang terkena dampak pelanggaran HAM atau para pemangku kepentingan lainnya sesuai dengan cakupan dan jenis operasi bisnis korporasi tersebut.<sup>68</sup>

Untuk kerangka solusi pertama, terkait dengan ahli HAM independen, PT Lonsum dapat mengikutsertakan peran Komisi Nasional HAM (Komnas HAM). Komnas HAM sebagai institusi negara terdepan di dalam penanganan pelanggaran HAM tentunya memiliki kapasitas dan keahlian untuk melakukan evaluasi tersebut. Komnas HAM dibentuk berdasarkan Keppres No. 50 Tahun 1993 dinyatakan sebagai Komnas HAM menurut UU No. 39 Tahun 1999.<sup>69</sup> Kelebihan Komnas HAM untuk menangani kasus ini adalah fungsinya yang diantaranya adalah melakukan mediasi.<sup>70</sup> Solusi mediasi adalah solusi yang paling sangat memungkinkan jika kedua belah pihak baik korporasi maupun korban akhirnya sama-sama sepakat dengan solusi yang ditawarkan di proses mediasi tersebut. Selain itu, dasar hukum tentang penanganan pelanggaran HAM secara domestik juga telah dimiliki oleh Indonesia. Kita mempunyai UU No. 39/1999 tentang HAM, UU No. 11/2005 tentang Ratifikasi ICECSR dan UU No.12/2005 tentang Ratifikasi ICCPR sebagai dasar bagi negara untuk melindungi warganya dari ancaman pelanggaran HAM yang dilakukan oleh korporasi sekalipun.

Kemudian, setelah evaluasi telah dilakukan, *Guiding Principles* juga menawarkan solusi untuk melakukan langkah pencegahan dan mitigasi. Setiap korporasi juga diharapkan melakukan beberapa hal yakni pengambilan kebijakan terkait anggaran yang akan dialokasikan di dalam penanggulangan pelanggaran HAM serta pengawasan penggunaan anggaran tersebut sehnigga menghasilkan

---

<sup>67</sup> Hani Ofek-Ghendler, "Globalization and Social Justice: the Right to Minimum Wage", *Law & Ethics of Human Rights*, 3 (2), 2009, hlm. 267.

<sup>68</sup> John Ruggie, *op. cit.*, hlm. 17.

<sup>69</sup> Fajrimei A. Gofar, "Gambaran Penyelidikan Komnas HAM", *Kursus Komnas HAM untuk Pengacara XI Tahun 2007*, hlm. 1.

<sup>70</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

langkah penanggulangan yang efektif.<sup>71</sup> Nah, bagaimana caranya menghasilkan respons penanggulangan yang efektif? Korporasi harus mampu melakukan “tracking” atau pemetaan yang tepat berdasarkan indikator pelanggaran baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Kemudian, mengumpulkan umpan balik (feedback) dari sumber-sumber yang ada di dalam maupun di luar korporasi termasuk para pemangku kepentingan yang terkena dampak pelanggaran HAM tersebut.<sup>72</sup> Selanjutnya, jika penanganan pelanggaran HAM telah dilakukan, maka kebijakan tersebut harus dikomunikasikan ke semua pihak yang berkepentingan.<sup>73</sup>

Kerangka solusi yang ditawarkan oleh *Guiding Principles* dalam kasus pelanggaran HAM oleh PT Lonsum dan disinerjikan dengan peran Komnas HAM yang menjalankan fungsi mediasinya diharapkan dapat menuai *remedy* atau penanganan pelanggaran HAM yang memuaskan semua pihak baik korporasi maupun masyarakat di sekitar daerah operasi PT Lonsum. Hal ini juga memberi ruang bagi peran negara (Komnas HAM) untuk menunaikan kewajibannya dalam penegakkan HAM. Singkatnya, kasus ini adalah contoh bagaimana *domestic remedy* dapat diimplementasikan di dalam penanganan pelanggaran HAM oleh korporasi.

#### IV. Simpulan

Perkembangan hukum HAM internasional kontemporer telah menyentuh peran dan tanggung jawab korporasi. Pada beberapa dekade sebelumnya, hukum internasional hanya fokus kepada aktualisasi peran negara di dalam menangani pelanggaran HAM, namun pergeseran tersebut telah dimulai secara formal dan universal ketika disepakati *The UN Global Compact* yang dianggap sebagai titik pertemuan awal antara kepentingan dunia bisnis yang fokus mengejar profit semata dengan kepentingan negara untuk menghormati, melindungi dan menegakkan HAM terutama dari ancaman operasionalisasi bisnis yang dilakukan oleh korporasi.

Kemudian hasil olah-inisiatif John Ruggie yang menghasilkan *The Guiding Principles on Business and Human Rights* setelah lebih dari satu dekade paska lahirnya UN Global Compact, berupaya melengkapi kinerja dunia bisnis dan negara dalam kerangka diplomasi untuk kembali mendudukan bisnis dan HAM sebagai dua isu yang saling berinteraksi. *Guiding Principles* mencoba membaca arah angin globalisasi yang telah menghembuskan kesuksesan korporasi di dalam menjadi motor perkembangan ekonomi dunia. Kesuksesan korporasi ini

<sup>71</sup> John Ruggie, op. cit., hlm. 18.

<sup>72</sup> *Ibid.*, hlm. 19.

<sup>73</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

tentu tidak hidup di alam hampa. Operasi mereka ternyata, di dalam banyak kasus, telah mengancam dan berkontribusi bagi terjadinya pelanggaran HAM di beragam belahan dunia. Di sinilah peran *Guiding Principles* di dalam memberikan kerangka solusi bagi korporasi dan negara di dalam mencari *remedy* atau penanganan yang bersifat domestik maupun melalui jalur hukum internasional.

Studi kasus pelanggaran HAM di Eritrea dan Sumatera Utara telah memberikan sekelumit gambaran bagaimana kerangka solusi yang ditawarkan oleh *Guiding Principles* seharusnya diterapkan. Dari kasus Eritrea yang coba dilihat dari perspektif penyelesaian melalui jalur hukum internasional, hingga kasus PT Lonsum di Sumatera Utara yang lebih mengedepankan pendekatan domestik melalui penerapan *due diligence* dan proses mediasi yang dilakukan oleh negara, namun demikian, *Guiding Principles* bukanlah kerangka inisiatif solusi yang mengkerdilkan peran negara namun *malahan* berlaku sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Castan Centre for Human Rights Law, *Human Rights Translated: A Business Reference Guide*, Melbourne: Monash University, 2008
- Chowdhury, Azizur Rahman dan Bhuiyan, Md. Jahid Hossain Bhuiyan (ed). *An Introduction to International Human Rights Law*, Koninklijke Brill NV, 2010
- Human Rights Watch, *Hear No Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Sector*, Human Rights Watch, 2013
- Ingram, Attracta. *A Political Theory of Rights*, New York: Oxford University Press Inc, 1994
- Kinley, David. *Civilising Globalisation: Human Rights and the Global Economy*, New York: Cambridge University Press, 2009
- Oliver De Schutter (ed), *Transnational Corporations and Human Rights*, Portland: Hart Publishing, 2006
- Ssenyonjo, Manisuli. *Economic, Social and Cultural Rights*, Portland: Hart Publishing, 2009
- Sius Riyadi, Eddie (ed). *Human Rights Violation in the Palm Oil Plantation PT PP Lonsum Tbk-North Sumatera*, Jakarta: ELSAM, 2010, hal. 1-2.

### Jurnal

- Ann C. Wallis, Data Mining: Lessons from the Kimberly Process for the United Nations' Development of Human Rights Norms for Transnational Corporations, *Northwestern Journal of International Human Rights*, Vol. 4/No.2/2005
- Doug Cassel, Corporate Aiding and Abetting of Human Rights Violations: Confusion in the Courts, *Northwestern Journal of International Human Rights*, Vol. 6/No.2/2008
- Emeka Duruigbo, Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges, *Northwestern Journal of International Human Rights*, Vol. 6/No.2/2008

Fajrimei A. Gofar, "Gambaran Penyelidikan Komnas HAM", Kursus Komnas HAM untuk Pengacara XI Tahun 2007

Hani Ofek-Ghendler, Globalization and Social Justice: the Right to Minimum Wage, *Law & Ethics of Human Rights*, Vol.3/No.2/2009

Mathias Risse, A Right to Work? A Right to Leisure? Labor Rights as Human Rights", *Law & Ethics of Human Rights*, Vol.3/No.1/2009

### **Website**

"John Ruggie," lihat <http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/johnruggie/index.html> diakses 4 Februari 2013.

"Mandate," lihat <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Mandate> diakses 4 Februari 2013.

"Overview of the UN Global Compact," lihat <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> diakses 4 Februari 2013.

"The Ten Principles," lihat <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> diakses 4 Februari 2013.

### **Laporan**

*Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc A/HRC/17/31, United Nations, 2011