



Implemented by:
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



PANDUAN UJI TUNTAS HAK ASASI MANUSIA & ANTI-KORUPSI

Untuk Pelaku Usaha di Indonesia



Terima Kasih

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada segenap narasumber yang telah berkontribusi selama proses wawancara dan Diskusi Kelompok Terpumpun: Alyaa Nabilah Zuhroh; Amalia Falah Alam; Bagus Prasetya; Bellicia Angelica; Dea Maulana Yusuf; dr. Randy Hendrarto Teguh; Eko Pujianto; Eman Wisnu Putra; Endang Sulistyaningsih; Gunawan; Josephine Satyono; Laurentius Baskara; Lukas Oktagape; Mira Sonia; Miranda Andamsari; Moch. Malik; Ono Haryono; Satrio Anindito; Tiur Simamora; Winny Soendaroe; Zulfikar Naera. Terima kasih khusus kepada Dr. Simon Gaus, Danang Widoyoko, dan Susanne Friedrich.

Editorial

Penulis konten: Anugraha Dezmercoledi

Editor: Faiza Hasan C.A. Ghani , Dr. Simon Gaus

Desain: Arris Aprillo

Foto Ilustrasi: Deni Koeswanto

Penerbit:

Alliance for Integrity c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Menara BCA, Lantai 45, Jl.MH. Thamrin No 1
Jakarta 10310, Indonesia

Terbitan November 2023 © 2023 Alliance for Integrity – Seluruh Hak Cipta;

ISBN: _____



Tentang Alliance For Integrity

Alliance For Integrity merupakan inisiatif global untuk menyatukan semua pemangku kepentingan terkait pencegahan korupsi di sektor swasta. Tujuan utama kami adalah untuk meningkatkan integritas bisnis dan kapasitas kepatuhan. www.allianceforintegrity.org.

Reproduksi secara keseluruhan atau sebagian diperbolehkan asalkan kredit penuh diberikan kepada Alliance for Integrity dan bahwa setiap reproduksi tersebut, secara keseluruhan atau sebagian, tidak dijual atau tergabung dalam karya yang dijual. Izin tertulis harus diperoleh dari Alliance for Integrity jika reproduksi tersebut mengadaptasi atau memodifikasi konten asli dari panduan ini. Jika mengutip konten yang ada dalam panduan ini, berikan keterangan sumbernya.

Penafian Hukum

Setiap upaya telah dilakukan untuk memverifikasi keakuratan informasi yang terkandung dalam laporan ini. Namun demikian, Alliance for Integrity tidak bertanggung jawab atas konsekuensi penggunaannya untuk tujuan lain atau dalam konteks lain. Panduan ini mencerminkan pendapat Alliance for Integrity, penulis dan narasumber berdasarkan proses wawancara, diskusi kelompok terpusat dan diskusi panel. Pandangan narasumber diolah dan terintegrasi di dalam keseluruhan panduan ini. Penulisan pendapat serta pencantuman nama narasumber berdasarkan persetujuan sebelum panduan ini diterbitkan.

Kata Pengantar

Buku Panduan ini disusun dalam rangka membangun kompetensi perusahaan terkait dengan penciptaan tata kelola baik untuk internal perusahaan, terutama dalam menjalani proses uji tuntas Hak Asasi Manusia (HAM) dan upaya proaktif mencegah korupsi.

Alliance for Integrity dan GIZ Indonesia menyusun panduan ini agar dapat digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Semua perusahaan, baik kecil, menengah, atau besar di Indonesia memiliki kesempatan – dan kewajiban – untuk mencegah korupsi maupun pelanggaran HAM. Dengan demikian, panduan singkat ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan di segala ukuran.

Panduan ini mengedepankan pandangan bahwa ketahanan bisnis jangka panjang, terutama di saat krisis, membutuhkan budaya dan nilai perusahaan yang menghormati HAM serta integritas. Dengan cara ini, perusahaan selalu dapat bangkit dan pulih dengan lebih baik.

Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah, pelaku usaha, mitra usaha, bahkan konsumen menjadi penting. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan panduan untuk bernavigasi dalam memetakan kekuatan dan kelemahan, meningkatkan kinerja, melakukan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, guna menciptakan ekosistem yang baik untuk bisnis dengan integritas dan penghormatan akan HAM.

Panduan singkat ini akan membagikan pandangan kunci dan cara-cara untuk melakukan proses uji tuntas HAM, transparansi, pencegahan korupsi, dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk meningkatkan rasa kepercayaan pada perusahaan sekaligus membawa manfaat bagi banyak orang dalam jangka panjang.

Apresiasi dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan hingga panduan ini diterbitkan. Panduan ini telah melalui tahap diskusi kelompok dan diskusi panel. Selain itu, panduan ini juga mendapat masukan dari beberapa narasumber ahli melalui proses wawancara.

Kami berharap perusahaan yang ingin membangun budaya integritas dan memastikan perlindungan HAM akan menemukan informasi bermanfaat dari panduan ini dan menjadi terdorong oleh contoh positif yang diberikan dalam perjalanan mereka menuju integritas.

Susanne Friedrich

Direktur – Alliance for Integrity

Daftar Isi

01 Pendahuluan

<i>Memahami Hubungan antara Korupsi dan Hak Asasi Manusia</i>	1
<i>Peran Swasta atau Perusahaan</i>	3
<i>UN Guiding Principles on Business and Human Rights dan 10 Prinsip UN Global Compact</i>	6

02 Panduan Uji-Tuntas HAM dan Anti-Korupsi

<i>Manfaat Uji Tuntas Bagi Perusahaan</i>	11
<i>Langkah #1 - Membangun Komitmen</i>	14
<i>Langkah #2 - Menilai Risiko & Identifikasi Potensi Dampak</i>	16
<i>Langkah #3 - Mengintegrasikan Temuan & Aksi Pencegahan dan Mitigasi</i>	22
<i>Langkah #4 - Melacak Kinerja</i>	28
<i>Langkah #5 - Mengkomunikasikan Progres</i>	32
<i>Langkah #6 - Berkolaborasi untuk Pencegahan Korupsi dan Penghormatan HAM yang Lebih Baik</i>	35

03 Tindak Lanjut

<i>Mulai Secara Bertahap; Pendampingan dalam Menjalankan Uji Tuntas HAM dan Anti Korupsi; Adaptasi Berkelanjutan</i>	41
<i>Memperhatikan Instrumen Hukum dan Panduan yang Ada Sebelumnya di Indonesia</i>	43

Lampiran

Perkembangan Terkini

Daftar Singkatan & Akronim

AK BU	Anti Korupsi Badan Usaha	NGO	Non-governmental Organizations
AMDAL	Analisis Mengenai Dampak Lingkungan	OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
BPOM	Badan Pengawas Obat dan Makanan	OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
BUMN	Badan Usaha Milik Negara	PBB	Perserikatan Bangsa Bangsa
CoE	Center-of-Excellence	POJK	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan
CPI	Corruption Perception Index	PP	Peraturan Pemerintah
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive	RANHAM	Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia
CSR	Corporate Social Responsibility	SARA	Suku, Agama, Ras, dan Antargolongan
DD	Due Diligence	SDGs	Sustainable Development Goals
DUHAM	Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia	SOP	Standard Operating Procedure
GA	General Affairs	TPPU	Tindak Pidana Pencucian Uang
GRI	Global Reporting Initiative	TI	Transparency International
HAM	Hak Asasi Manusia	UE	Uni Eropa
HR	Human Resources	UMKM	Usaha Mikro Kecil dan Menengah
HRDDAC	Human Rights Due Diligence & Anti-Corruption	UNCAC	United Nations Convention against Corruption
IGCN	Indonesia Global Compact Network	UNGC	United Nations Global Compact
IPK	Indeks Persepsi Korupsi	UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
ISO	ISO diambil dari kata Yunani, isos (ἴσος, artinya "equal" atau "setara")	UNHRC	United Nations Human Rights Committee
KPK	Komisi Pemberantasan Korupsi	UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
KUHP	Kitab Undang-Undang Hukum Pidana	UU	Undang-Undang
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat	WBS	Whistle Blowing System



BAB 01 Pendahuluan

Foto oleh Deni Koeswanto | Judul : Integritas

A. Memahami Hubungan antara Korupsi dan Hak Asasi Manusia

Pengertian Hak Asasi Manusia (HAM) mengacu pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang diadopsi Majelis Umum Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III) dengan pertimbangan di antaranya adalah pengakuan atas martabat alamiah dan hak-hak yang sama dan tidak dapat dicabut dari semua anggota keluarga manusia adalah dasar kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di dunia. HAM tersebut perlu dilindungi oleh peraturan hukum.¹

Pada hakikatnya HAM adalah hak yang dimiliki oleh setiap orang karena kita semua terlahir sebagai manusia – bukan sesuatu yang diberikan oleh sebuah negara atau institusi mana pun. Hak-hak ini melekat pada diri kita semua, secara universal terlepas dari kebangsaan, jenis kelamin, etnis, warna kulit, agama, bahasa, atau status lainnya.

Terdapat 30 pasal yang merefleksikan 30 HAM yang diakui secara universal. Pasal-pasal tersebut antara lain adalah: terbebas dari praktik perbudakan; terbebas dari penyiksaan; berhak mendapatkan peradilan yang adil dan terbuka; berhak atas kebebasan pikiran, hati nurani dan agama; kebebasan mengeluarkan pendapat, berserikat berkumpul tanpa kekerasan; berhak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi; berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; berhak memperoleh pendidikan; dan sebagainya.

¹ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, KOMNAS HAM, <https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi-SR48R63.pdf>

Di lain pihak, korupsi adalah suatu fenomena yang kompleks. Korupsi dapat terjadi di berbagai lapisan masyarakat. Korupsi dapat dipengaruhi oleh budaya masyarakat setempat dan terwujud dalam berbagai bentuk tindakan. United Nations Convention against Corruption (UNCAC) sebagai satu-satunya instrumen antikorupsi universal yang mengikat secara hukum menjelaskan berbagai tindakan korupsi dan mengklasifikasikannya sebagai tindak pidana, seperti penyuapan dan penggelapan (baik di sektor publik maupun swasta).²

Korupsi berdampak buruk pada ketersediaan, kualitas, dan aksesibilitas barang dan jasa terkait HAM. Korupsi merusak fungsi dan legitimasi lembaga dan proses, supremasi hukum dan akhirnya Negara itu sendiri.³ Korupsi tidak hanya melanggar HAM, tetapi juga merupakan hambatan struktural untuk pelaksanaan pemenuhan HAM itu sendiri.⁴

Tabel 1 - Tipe Korupsi		
TINGKAT AKTIVITAS PERUSAHAAN	PIHAK TERKAIT	TIPE KORUPSI
Di dalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Senior Manajemen • Karyawan • Pemilik perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penipuan • Penggelapan • Benturan kepentingan • Perdagangan saham atau sekuritas yang dilakukan oleh orang-orang dalam perusahaan sendiri
Di dalam rantai pasok perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasok • Pelanggan / konsumen • Pemberi Layanan • Pihak berwenang 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyuapan • Pemerasan
Di luar lingkungan operasional usaha	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetitor 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolusi • Terjadinya kartel
Di lingkungan masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Partai Politik • Organisasi Kemasyarakatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mempengaruhi secara negatif ke dalam pembuatan peraturan dan kebijakan

Sumber: Transparency International, 2009.

² Knowledge Tools for Academics and Professionals, Corruption & Human Rights, UNODC, hlm.8

³ "Corruption and Human Rights", OHCHR and Good Governance, <https://www.ohchr.org/en/good-governance/corruption-and-human-rights>

⁴ Wouters, Ryngaert, and Cloots, 2012

B. Peran Swasta atau Perusahaan

Sebagaimana dijelaskan dalam UNCAC arts 15-22, banyak ditemukan korupsi melibatkan peran swasta, ketika terjadi kesepakatan antara pejabat publik dengan pihak swasta (beberapa lainnya adalah dalam kaitan transaksi yang dijalankan di antara sesama pihak swasta atau perusahaan).

Di Indonesia, hampir 70% kasus tindak pidana korupsi yang ditangani KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) melibatkan pihak swasta atau perusahaan, pejabat publik dan anggota legislatif. Sedangkan dari jenis perkara, hampir 80% kasus berhubungan dengan penyuapan dan pengadaan.⁵ Sepanjang tahun 2020, Komnas HAM telah menerima aduan 2,841 kasus. Pengaduan terbanyak terkait dugaan pelanggaran hak atas kesejahteraan (1,025 kasus), hak atas keadilan (887) dan hak atas rasa aman (179). Sedangkan pihak yang paling banyak diadukan adalah kepolisian (758), kedua adalah korporasi (455), dan ketiga adalah pemerintah daerah (276).⁶

Kemampuan perusahaan berpeluang menciptakan dampak buruk secara masif apabila perusahaan tidak menjalankan bisnis dengan nilai integritas.

⁵ Buku Panduan Pencegahan Korupsi untuk Dunia Usaha, KPK, 2018, hlm.8

⁶ Laporan Tahunan Komnas HAM tahun 2020, hlm.10

Korupsi Mantan Bupati Gunung Mas, Kalimantan Tengah (2013)

Hambit Bintih merupakan mantan Bupati Gunung Mas, Kalimantan Tengah. Ia terseret kasus suap Ketua Mahkamah Konstitusi, Akil Mochtar, sebesar Rp. 3 miliar untuk mempengaruhi putusan permohonan keberatan hasil Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Gunung Mas pada tahun 2013.⁷ Hambit yang saat itu berstatus sebagai calon petahana terpilih dalam Pilkada Gunung Mas khawatir dengan gugatan pasangan lawan ke Mahkamah Konstitusi. Dengan menyuap Akil Mochtar, Hambit menginginkan permohonan keberatan itu ditolak sehingga dirinya tetap dinyatakan sah.

Menurut investigasi yang dilakukan oleh Mongabay dan The Gecko Project selama 16 bulan, dana suap tersebut didapat dari penyalahgunaan wewenang Hambit yang telah merampas lahan adat untuk dijual kepada perusahaan dalam bentuk ijin penggunaan lahan. Aksi jual beli ijin ini dilakukan Hambit di puluhan desa di kabupaten Gunung Mas untuk membiayai kampanye politiknya.

Hambit melalui keponakannya mendirikan sejumlah shell company (perusahaan cangkang), yang mempunyai aset meroket hingga kurang lebih Rp 120 miliar dan dicurigai sebagai tempat persembunyian atas aksi korupsi nya tersebut.⁸

Atas kasus ini, Hambit dan keponakannya telah melanggar Pasal 6 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP.

Masyarakat adat yang terdampak di antara nya dari desa Tewah di tengah hutan rapat Kalimantan, desa Tuyun, dan desa Sare Rangan. Bagi masyarakat tanah bukan hanya sekedar aset, melainkan tempat menggantungkan kehidupan. Kini mereka sulit mendapatkan air bersih. Masyarakat telah kehilangan hak atas tanah yang telah diwariskan turun temurun.

⁷ "Tangan-tangan Setan Bekerja: Kesepakatan Lahan di Balik Jatuhnya Akil Mochtar", The Gecko Project dan Mongabay, 2018, <https://www.mongabay.co.id/2018/04/18/tangan-tangan-setan-bekerja-kesepakatan-lahan-di-balik-jatuhnya-akil-mochtar/>

⁸ "Lampu Merah' Korupsi dalam Proses Perizinan", The Gecko Project dan Mongabay, 2020, <https://www.mongabay.co.id/2020/02/20/lampu-merah-korupsi-dalam-proses-perizinan/>

Kasus korupsi di atas yang digerakkan oleh Kepala Daerah dan melibatkan peran serta perusahaan dalam kasus jual beli ijin penggunaan lahan hutan berdampak buruk terhadap penghormatan HAM dari masyarakat adat di puluhan desa di kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah.

Kasus lain yang patut dipelajari adalah megaskandal di PT. ASABRI (Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia). Kasus yang mencengangkan publik selain angka kerugian yang sangat besar juga terorganisasi dengan melibatkan beberapa perusahaan lain dalam upaya korupsi dan pencucian uang dengan dalih investasi.

Megaskandal PT. ASABRI (2020)

Korupsi merupakan kejahatan luar biasa dan dapat dilakukan secara profesional dan terorganisasi sehingga sulit untuk diungkap secara mudah. Tindakan korupsi dapat berlanjut menjadi tindak pidana lainnya, seperti pencucian uang. Salah satunya adalah yang terjadi di tubuh BUMN yakni kasus tindak pidana pencucian uang (TPPU) PT. Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (PT. ASABRI) senilai Rp.22,788 triliun yang berawal dari tindakan korupsi.⁹

Jaksa menyebutkan terdapat kerugian dalam reksadana manager investasi dari PT. ASABRI yang mengelola dana asuransi para anggota TNI, Polri dan ASN di Kementerian Pertahanan ini. Beberapa yang dapat dilihat adalah dari saham yang dimiliki Asabri di atas 5%, sebanyak 8 dari 13 saham mempunyai harga di bawah harga saat IPO. Bahkan 4 di antara 8 saham tersebut diperdagangkan pada harga terendah (Rp.50 per lembar saham). Mereka adalah Sidomulyo Selaras Tbk, Inti Agri Resources Tbk, SMR Utama Tbk, dan Hanson International Tbk (BEI, Jan 2020).

Benny Tjokrosaputro, Direktur Utama Hanson International Tbk, bersama adiknya Teddy Tjokrosaputro adalah sosok yang berperan besar dalam mempengaruhi keputusan investasi PT. ASABRI dari tahun 2012 hingga 2019. Fakta mengejutkannya adalah Benny juga telah divonis penjara seumur hidup untuk aksi korupsi Jiwasraya yang mempunyai modus operandi kurang lebih sama.¹⁰

⁹ "Kasus Korupsi Asabri, Teddy Tjokro Divonis 12 Tahun Penjara", Kompas.com, 2022, <https://nasional.kompas.com/read/2022/08/03/17453141/kasus-korupsi-asabri-teddy-tjokro-divonis-12-tahun-penjara>

¹⁰ "Tjokro Cs, Keluarga dalam Pusaran Kasus Korupsi Asuransi", CNBC Indonesia, 2022, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20221225164601-17-399922/tjokro-cs-keluarga-dalam-pusaran-kasus-korupsi-asuransi>

Benny didakwa atas Pasal 2 Ayat (1) Jo Pasal 18 Undang-undang (UU) Nomor 31 Tahun penjara 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Jaksa menilai mereka terbukti secara sah dan meyakinkan telah melanggar Pasal 3 UU Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU). Walau demikian Benny divonis nihil oleh majelis hakim Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Jakarta di Jakarta Pusat (Jan 2023) karena telah divonis penjara seumur hidup sebelumnya. Sedangkan Teddy divonis penjara 12 tahun oleh majelis hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (Aug 2022).

Kasus korupsi ASABRI menyeret delapan orang lainnya yakni mantan Dirut PT. ASABRI periode 2012-2016 dan 2016-2020, mantan Direktur Investasi dan Keuangan PT. ASABRI periode 2012-2014 dan 2014-2019, mantan Kepala Divisi investasi PT. ASABRI 2012-2016 (almarhum), Direktur PT. Eureka Prima Jakarta Tbk, Direktur PT. Jakarta Emiten Investor Relation, dan Presiden Komisaris PT. Trada Alam Minera.¹¹

Sebagai informasi, dana PT. ASABRI terkumpul dari pemotongan 8% per bulan gaji pokok TNI, Polri dan ASN di Kementerian Pertahanan. Rinciannya pemotongan 4,75% dari gaji pokok untuk dana Akumulasi Iuran Pensiun dan 3,25% dari gaji pokok untuk Tabungan Hari Tua.

C. UN Guiding Principles on Business and Human Rights dan 10 Prinsip UN Global Compact

United Nations Human Rights Commission (UNHRC) secara aklamasi mengadopsi UNGPs (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) yang dikenalkan oleh Prof. John G. Ruggie pada sidang UNHRC di tahun 2011. Tahun 2011, menjadi tahun lahirnya konsep Bisnis dan HAM.

UNGPs merupakan panduan untuk Negara dan Perusahaan dalam penghormatan HAM di dunia. UNGPs terdiri dari kerangka 3 pilar "Protect, Respect & Remedy" (Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan) yang diartikulasi ke dalam 31 prinsip.¹²

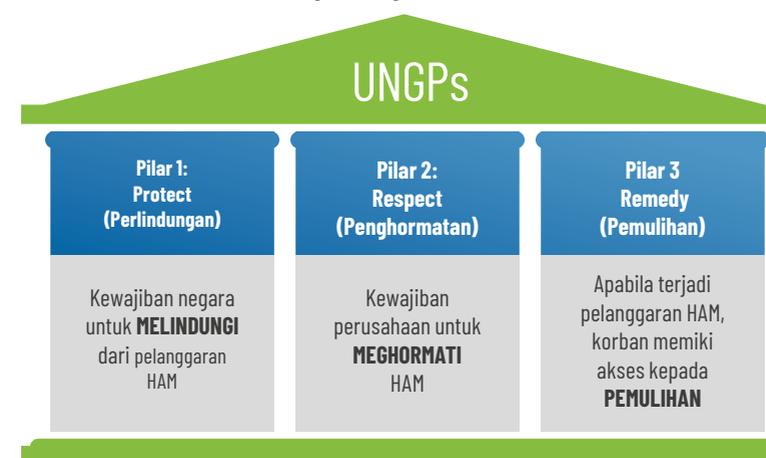
¹¹"Perjalanan Kasus Korupsi Asabri dengan Terdaknewslnwa Benny Tjokrosaputro, Divonis Hari Ini", Kompas.com, 2023, <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/12/10582381/perjalanan-kasus-korupsi-asabri-dengan-terdakwa-benny-tjokrosaputro-divonis>

¹² Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the UN "Protect, Respect, and Remedy" Framework, UNHRC, 2011. UNGPs ditulis dan disusun oleh Prof. John G. Ruggie sejak 2005 hingga diluncurkan pada tahun 2011. Beliau adalah Special Representative dari Sekretaris Jenderal PBB untuk isu HAM dan perusahaan besar serta transnasional. Beliau wafat pada September 2021.

Pilar 1: Protect (Perlindungan).

Negara memastikan bahwa aktivitas usaha atau bisnis tidak melanggar HAM - terkait misalnya isu kerja paksa, diskriminasi, polusi lingkungan, dan pemukiman kembali. Negara memastikan hukum ditegakkan dan aturan dijalankan sebagaimana mestinya. Hal ini berlaku juga untuk bisnis-bisnis yang dimiliki Negara (BUMN). Negara memastikan berjalannya Inspeksi kondisi karyawan atau buruh; terpenuhinya prasyarat perijinan; investigasi atas laporan pelanggaran HAM; meluncurkan panduan untuk pelaku usaha terkait Bisnis dan HAM serta edukasi mengenai UNGPs.

Figur 1 - Tiga Pilar UNGPs



Pilar 2: Respect (Penghormatan).

Perusahaan memastikan tidak adanya pelanggaran HAM dalam operasional usaha baik di dalam perusahaan maupun dalam jaringan rantai nilai - kapan pun dan di mana pun.

Isu - isu yang menjadi perhatian perusahaan adalah seperti: lingkungan kerja yang menghormati HAM dan inklusif; faktor keamanan dan keselamatan kerja; Serikat Buruh; AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan); menghindari adanya kerja paksa dan diskriminasi kerja; menghormati hak-hak tanah masyarakat termasuk hak tanah ulayat atau adat; pemberantasan korupsi.

Pilar 3 - Remedy (Pemulihan).

Pemerintah harus menyediakan akses kepada pemulihan kepada korban pelanggaran HAM oleh perusahaan, baik melalui mekanisme pengadilan, pengadilan tenaga kerja, atau lembaga ombudsman.

Begitu pun perusahaan harus ikut berpartisipasi membangun proses pemulihan seperti: kanal aduan (*grievance mechanism*) di dalam perusahaan, melalui badan atau asosiasi di tingkat internasional, forum-forum sektor industri dan melalui Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) National Contact Point untuk perusahaan multinasional.¹³

Kriteria pemulihan yang efektif: sah; dapat diakses dengan mudah; tahapan proses dapat diprediksi; berkeadilan; transparan; berorientasi kepada HAM yang diakui internasional; dan berorientasi pembelajaran.

UN Global Compact didirikan untuk menerapkan prinsip-prinsip dari UNGPs. Untuk membuatnya lebih konkret bagi komunitas bisnis, 10 prinsip UN Global Compact ditetapkan.

United Nations Global Compact (UNGC) didirikan pada tahun 2000 oleh mantan Sekretaris Jenderal PBB Kofi Annan untuk membawa bisnis dan PBB bersama-sama memberikan 'wajah manusia' atau sisi humanis ke pasar global berdasarkan nilai dan prinsip bersama.

Ide besar ini dimulai dari kesepakatan yang dibuat oleh Kofi Annan bersama segenap pimpinan perusahaan pada even World Economic Forum (WEF) di Davos tahun 1999.

Tujuan UNGC adalah:

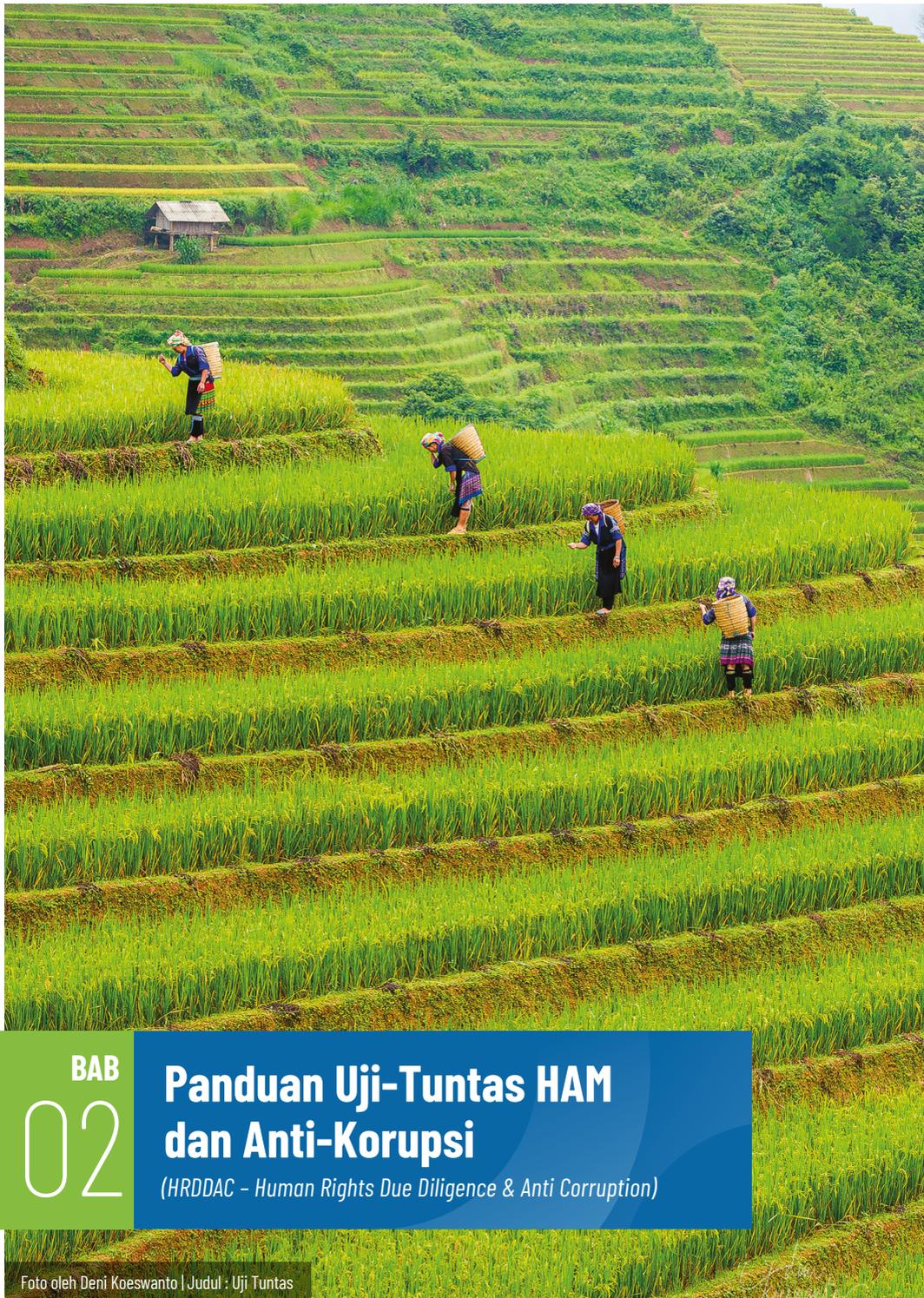
- Mengedepankan 10 prinsip dalam menjalankan bisnis di seluruh dunia;
- Mendukung tujuan utama PBB dalam mencapai Tujuan Global - Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals / SDGs).

¹³ <https://elsam.or.id/fokus-kerja/bisnis-ham/panduan-oecd-bagi-perusahaan-perusahaan-multinasional/>

Tabel 2 - 10 Prinsip dari UNGC

Hak Asasi Manusia	Prinsip 1:	Mendukung dan menghormati perlindungan hak asasi manusia;
	Prinsip 2:	Memastikan untuk tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia;
Standar Tenaga Kerja	Prinsip 3:	Mendukung prinsip-prinsip kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama;
	Prinsip 4:	Menghilangkan kerja paksa dan kerja wajib dalam segala bentuk;
	Prinsip 5:	Menghapuskan segala bentuk pekerja anak;
	Prinsip 6:	Menghilangkan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;
Lingkungan	Prinsip 7:	Mendukung pendekatan preventif terhadap tantangan lingkungan;
	Prinsip 8:	Mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar;
	Prinsip 9:	Mendorong pengembangan dan difusi teknologi ramah lingkungan;
Anti Korupsi	Prinsip 10:	Bertindak melawan segala bentuk korupsi, termasuk pemerasan dan penyuapan

HAM menjadi pilar pertama UNGC - di mana pembangunan dan bisnis haruslah berorientasi dan bermuara kepada pemenuhan HAM. Pilar pertama tidak akan tercapai ketika standar tenaga kerja (pilar dua) serta perhatian dan komitmen bisnis terhadap lingkungan hidup (pilar tiga) tidak dijalankan dengan sebuah integritas dalam memerangi korupsi (pilar 4).



D. Manfaat Uji Tuntas Bagi Perusahaan

Pelanggaran HAM seringkali dimungkinkan oleh korupsi, seperti ketika pengawasan internal atau eksternal dilemahkan dengan tindakan penyuapan terhadap orang yang bertanggung jawab untuk melakukan mitigasi. Sebaliknya, biaya korupsi seringkali berujung pada pelanggaran HAM. Hal ini terjadi ketika biaya tersembunyi untuk suap dalam pengadaan publik “memaksa” untuk menutup biaya ini dengan melanggar standar ketenagakerjaan atau lingkungan.

Uji Tuntas HAM dan Pencegahan Korupsi merupakan komponen krusial bagi perusahaan untuk mewujudkan penghormatan terhadap HAM dan kelestarian lingkungan. Hal ini direkomendasikan oleh UNGC dan UNGPs untuk dilakukan oleh perusahaan di manapun di dunia.

Seperti kita ketahui sebelumnya, proses *due-diligence* atau uji tuntas adalah hal yang lazim dilakukan oleh perusahaan sewaktu akan melakukan aksi perusahaan – seperti merger dan akuisisi. Uji tuntas sebagai aksi pencegahan, bermaksud mengidentifikasi apakah terdapat risiko maupun kewajiban yang dapat menjadi beban perusahaan di kemudian hari.

Uji Tuntas HAM dan Pencegahan Korupsi (HRDDAC – Human Rights Due Diligence & Anti Corruption) ini pada hakikatnya dilakukan dengan orientasi kepada dampak terhadap manusia bukan kepada perusahaan semata – apakah dapat mencederai dan berdampak buruk kepada manusia sebagai karyawan, mitra bisnis, masyarakat luas ataupun konsumen akhir.

BAB 02 Panduan Uji-Tuntas HAM dan Anti-Korupsi (HRDDAC – Human Rights Due Diligence & Anti Corruption)

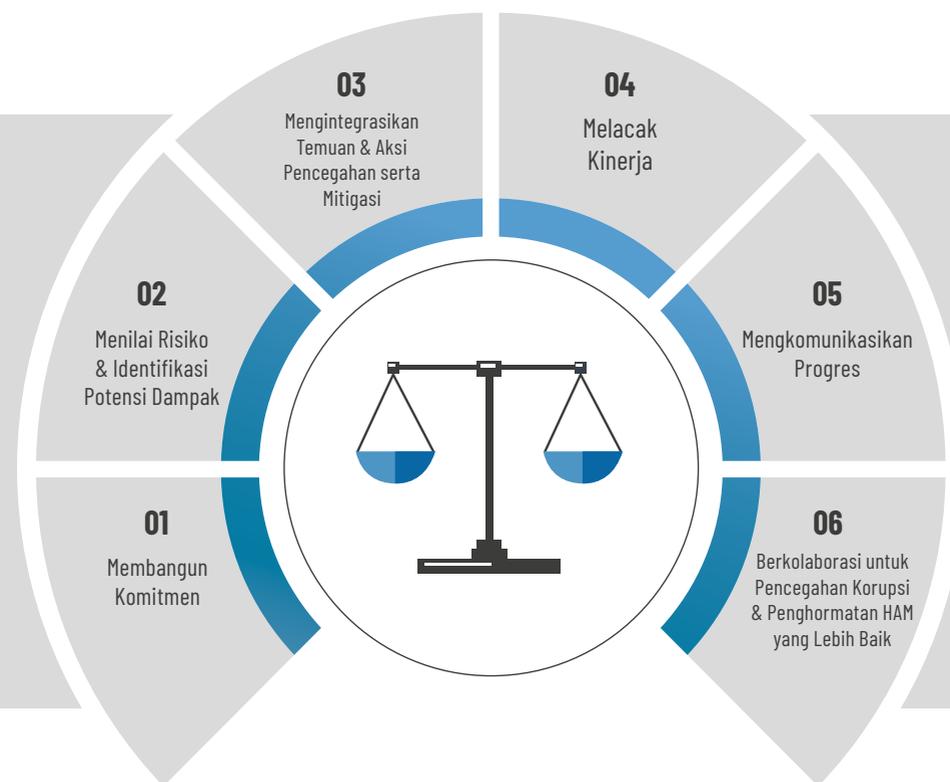
Apabila *business due-diligence* dapat dilakukan pada satu waktu tertentu saja sebagai upaya pencegahan, HRDDAC sebagai satu proses uji tuntas perlu dilakukan secara berkelanjutan. Proses memindai serta menindaklanjuti temuan potensi risiko terjadinya korupsi dan dampak buruk HAM dilakukan di seluruh tahapan proses bisnis di perusahaan dan rantai nilai. Risiko tersebut dapat merupakan akibat langsung dari operasional perusahaan ("*cause*"), dapat merupakan akibat dari operasional anak perusahaan atau mitra bisnis ("*contribution*"), serta dapat terkait tidak langsung karena penyalahgunaan produk oleh konsumen akhir yang tidak bertanggung jawab ("*linked*").

Tabel 3 -Manfaat Menjalankan Uji-Tuntas HAM dan Anti Korupsi

Manfaat:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan dapat lebih mengenal dan memahami operasional usaha di dalam perusahaan maupun di dalam rantai nilai nya; • Meningkatnya kemampuan perusahaan dalam identifikasi masalah dan risiko lebih awal; • Upaya pencegahan dan mitigasi risiko lebih awal akan membantu perusahaan terhindar dari proses tuntutan hukum dan pemulihan yang mahal; • Konsistensi menerapkan HRDDAC dalam jangka panjang membentuk reputasi yang lebih baik dengan pelanggan potensial; mengamankan akses ke pasar internasional, terutama mengingat peraturan yang membutuhkan uji tuntas di banyak negara – contohnya di Uni Eropa; hubungan kerja yang lebih baik yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan membina talenta perusahaan.

HRDDAC atau Uji Tuntas HAM dan Anti Korupsi dalam panduan ini terdiri dari 6 langkah: 1) Membangun Komitmen; 2) Menilai Risiko & Potensi Dampak; 3) Mengintegrasikan Temuan & Aksi Pencegahan serta Mitigasi; 4) Melacak Kinerja; 5) Mengkomunikasikan Progres; 6) Berkolaborasi untuk Uji Tuntas yang lebih baik.

Figur 2 - 6 Langkah Uji Tuntas HAM dan Anti Korupsi



E. Langkah #1 – Membangun Komitmen

Membina Perilaku Bisnis yang Bertanggungjawab: Integritas dalam Menghormati HAM dan Memerangi Korupsi

Korupsi dan dampak merugikan HAM sangatlah berhubungan. Mereka dapat memperkuat satu sama lain di lingkungan yang minim integritas.

Perusahaan mempunyai kapasitas dan insentif untuk membangun nilai integritas yang baik dan membina perilaku bisnis yang bertanggung jawab oleh karena manfaat jangka panjang yang akan diterima perusahaan – persepsi akan perusahaan yang lebih baik – mengurangi *cost-of-capital* karena transparansi dan tingkat kepercayaan yang tinggi, dukungan dan loyalitas dari talent perusahaan dan mitra bisnis, dan meningkatkan produktivitas.

Sebaliknya dengan minimnya integritas, maka biaya usaha menjadi mahal oleh karena ekstra pengawasan, dan timbulnya tuntutan hukum terhadap perusahaan.

Figur 3 – Komitmen: Hindari Korupsi & Hormati HAM



Komitmen tersebut perlu tertulis dalam sebuah kebijakan perusahaan yang diartikulasikan ke dalam sistem operasi dari setiap departemen yang ada. Agar dapat diimplementasikan secara nyata dan terukur perlu mendapat dukungan sepenuhnya dari pucuk pimpinan perusahaan. Dukungan pimpinan puncak ("*tone-from-the-top*") ini perlu digaungkan secara konsisten dan menghindari interpretasi yang berbeda-beda.

Hal tersebut menyiratkan perlunya edukasi yang berkesinambungan dan kepemimpinan di dalam tiap departemen. Dalam menjaga semangat tersebut, perusahaan perlu memetakan "*champions*" untuk dapat terus menjaga semangat, inspirasi, dan dapat memberikan dukungan setara (*peer-support*). Mereka perlu dilatih dalam berpikir untuk memecahkan masalah dan berpikir antisipatif akan situasi mendatang.

Selain para *champions*, perusahaan tetap perlu menunjuk satu karyawan kunci atau departemen kunci yang memang mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab penuh akan fungsi ini. Perusahaan pada umumnya menunjuk bagian kepatuhan; internal audit; dan/atau Dewan Etik dalam hal ini.

DO's

- Komitmen dari pucuk pimpinan perlu dinyatakan secara jelas tanpa multi interpretasi dalam kalimat yang singkat;
- Integrasi ke dalam sistem operasional di tiap departemen;
- (Staf / Departemen Kunci) Sosialisasi dan mendengarkan komitmen secara berulang / berkala – agar dapat menjalankan operasional sehari-hari dengan terus mengingat komitmen ini;
- (*Champions*) Mengingat dan memberikan support dalam menjaga komitmen secara sejajar / egaliter kepada kawan sejawat dalam departemen masing-masing;
- Membangun sistem insentif dan disinsentif terkait kinerja penghormatan HAM maupun pencegahan tindak korupsi di perusahaan dan rantai nilainya.

DON'Ts

- Melakukan sosialisasi komitmen dan kebijakan hanya sekali dalam periode waktu yang lama (setahun sekali);
- Membiarkan konsultan untuk melakukan ini tanpa keterlibatan signifikan dari pucuk pimpinan dan staff atau departemen kunci;
- Membebankan sepenuhnya fungsi sosialisasi kepada Champions yang belum jelas penugasan dan pembekalannya.

F. Langkah #2 – Menilai Risiko & Identifikasi Potensi Dampak

Perusahaan melakukan penilaian risiko dan identifikasi dampak merugikan dari korupsi dan terhadap HAM

Penilaian risiko dan identifikasi dampak merugikan dari korupsi dan terhadap HAM di perusahaan dan rantai nilai perusahaan perlu secara cermat dilakukan.

Proses identifikasi perlu diterapkan dengan melihat tahapan proses bisnis dan intensitas dampak atau risikonya. Proses bisnis yang dapat berlaku umum dapat dipetakan dalam 10+1 proses bisnis yang ada di dalam tabel di bawah ini.

Menentukan prioritas penting agar sumber daya dapat terfokus untuk mengatasi atau mengantisipasi dampak merugikan HAM serta tindak korupsi dari yang paling parah terlebih dahulu.

Peta panas atau “Heat Map” dapat membantu kita dalam menentukan prioritas utama.

Heat Map dapat membantu kita mengerti apa isu ‘salient’ dari perusahaan.

Tabel 4 – Proses Bisnis Perusahaan

1. Perijinan dan pembukaan lahan
2. Perekrutan pegawai
3. Pengadaan Barang dan Jasa
4. Konstruksi bangunan dan fasilitas
5. Kerjasama dengan mitra di rantai nilai (pasok & distribusi)
6. Proses prototyping & produksi
7. Proses Distribusi
8. Marketing & Penjualan ke konsumen
9. Pengolahan Data Konsumen
10. Pembuangan atau pemanfaatan kembali (recycle)
11. Listing di Bursa Saham
12. Lainnya

Isu Salient adalah prioritas utama untuk segera dilakukan pencegahan atau penanganan karena memberikan dampak negatif paling parah yang dikarenakan aktivitas perusahaan atau hubungan bisnis perusahaan di rantai nilai. Isu salient perlu ditangani sebelum mengambil langkah untuk isu lainnya yang ada.

Perbedaan antara Materialitas dan Isu Salient:

Analisis berdasarkan materialitas menempatkan dan memperhitungkan hal-hal penting dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan. Keputusan-keputusan tersebut dapat berorientasi keuntungan usaha, dapat berupa keputusan investasi ataupun keputusan untuk tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat umum, yang didasarkan kepada manfaat diterima perusahaan baik jangka pendek maupun panjang.

Sedangkan analisis berdasarkan isu salient dalam konteks ini adalah dengan meletakkan fokus kepada manusia (hak asasi manusia) pada risiko dampak negatif yang paling parah yang dapat diakibatkan oleh operasional perusahaan. Hal ini memberikan perusahaan cara yang objektif dalam menentukan skala prioritas.

Tabel 5 - "Peta Panas" Penilaian Risiko

(Lakukan pemetaan ini di setiap tahap proses bisnis)

Tingkat Keparahan	Sangat Tinggi	5	5	10	15	20	25
	Tinggi	4	4	8	12	16	20
	Medium	3	3	6	9	12	15
	Rendah	2	2	4	6	8	10
	Sangat rendah	1	1	2	3	4	5
			1	2	3	4	5
Kemungkinan Terjadi							
		Sangat rendah (<20%)	Rendah (20%-40%)	Medium (40%-60%)	Tinggi (60%-80%)	Sangat Tinggi (80%-100%)	

Score	Warna	Prioritas Intervensi program	Score	Warna	Prioritas Intervensi program
1-3		Tidak ada program/aksi	13-19		Intervensi program / aksi segera
4-6		Monitor / pengawasan	20-25		Hentikan proses bisnis tersebut
7-12		Implementasi Program / Aksi			

Kriteria pemberian scoring dapat ditentukan secara internal perusahaan. Sebagai contoh scoring 20-25 (Hentikan Proses Bisnis) dapat terjadi pada bisnis yang berada pada situasi konflik bersenjata. Yang mana pada awalnya cukup aman, akan tetapi ketika pecah perang, isu kemanusiaan mengemuka dan muncul beberapa tekanan. Selain itu risiko politik dan ekonomi sangat tinggi bagi keberlangsungan perusahaan. Perusahaan perlu menentukan sikap untuk menghentikan atau menanggulangi bisnis.

Beberapa hal yang patut dipertimbangkan perusahaan dalam menilai risiko dan mengidentifikasi dampak merugikan dari korupsi dan terhadap HAM:

Indeks Persepsi Korupsi

Dalam hal persepsi publik akan korupsi di satu negara, Transparency International (TI) setiap tahun meluncurkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) atau *Corruption Perception Index (CPI)* - mengukur korupsi sektor publik sebuah negara yang digunakan secara internasional. Indeks ini dikembangkan oleh Transparency International sejak 1995. Skala nilai dari 1 hingga 100. Semakin tinggi skor suatu negara, maka semakin bersih pemerintahan negara itu berdasarkan persepsi warganya. Di mana tingkat korupsi suatu negara tinggi, maka kita (perusahaan) perlu memperkuat pengawasan dampak terhadap HAM. Hal ini dikarenakan umumnya sistem pengawasan menjadi lemah di negara dengan tingkat korupsi tinggi.

Sektor Industri dan Tipe Penanaman Modal Perusahaan

Warisan risiko usaha di tiap sektor industri akan berbeda. Semisal, di sektor pertambangan dan perkebunan, risiko bersinggungan dengan isu 'land-grabbing' dan masyarakat adat akan cukup mengemuka.

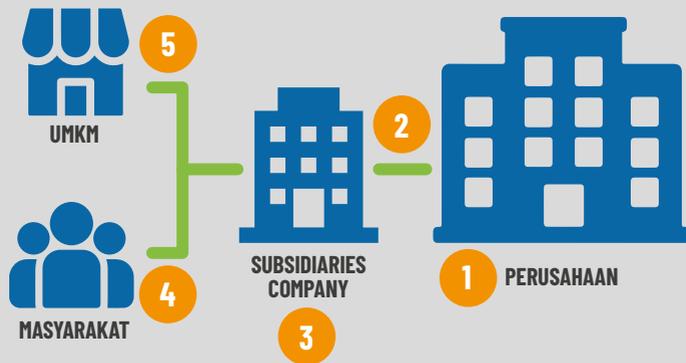
Penilaian risiko dan identifikasi dampak merugikan HAM dan tindak korupsi juga perlu melihat tipe penanaman modal perusahaan - apakah perusahaan merupakan penanaman modal asing atau modal dalam negeri. Selain itu perlu melihat apakah perusahaan *listed* atau tidak di pasar modal. Hal ini perlu diperhatikan oleh karena hal tersebut menyiratkan sederet kewajiban kepatuhan terhadap norma dan kode etik sebagai konsekuensi penanaman modal dan regulasi pasar modal.

Aturan dari perusahaan induk luar negeri atau asosiasi di mana perusahaan induk tergabung, pada umumnya akan cukup ketat dan memberikan ruang yang minim untuk timbulnya dampak merugikan HAM dan tindak korupsi - walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa tetap ada risiko yang perlu selalu diwaspadai.

Bisnis di Hulu atau Hilir

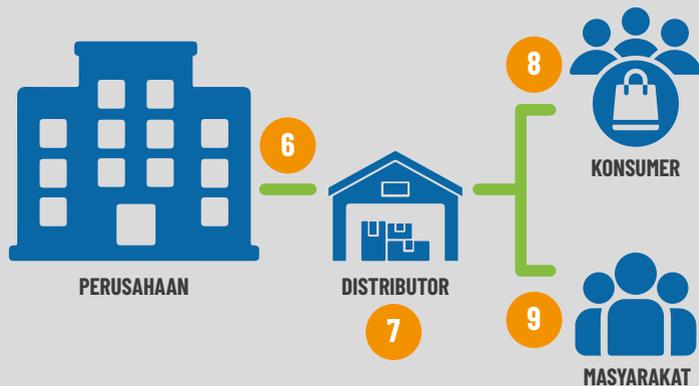
Identifikasi dampak merugikan HAM dan tindak korupsi perlu dibedakan antara proses bisnis di hulu dengan di hilir. Isu bisnis di hulu dapat terkait perijinan lahan, isu 'forced-labour' atau kerja paksa dan mempekerjakan anak-anak. Sedangkan di hilir salah satu isunya adalah terkait perantara atau tengkulak.

Figur 4 - Ilustrasi Isu di dalam Perusahaan dan Proses Bisnis Hulu



1. Keluhan dari karyawan (perlindungan kerja, kesehatan, *sexual harassment*, masalah di penggajian / pengupahan);
2. Ketidak sesuaian kerjasama terkait prinsip *Fair-Trade*;
3. *Child-labor* issues, pelanggaran HAM di tingkat rantai pasok;
4. Masyarakat sebagai penyuplai mendapatkan pembayaran tidak sesuai, kegiatan perusahaan di tingkat ini mengganggu masyarakat adat setempat,
5. UMKM tidak dalam skema kerjasama yang *win-win*, terjadi pelanggaran HAM di tingkat ini;

Figur 5 - Ilustrasi Isu di dalam Perusahaan dan Proses Bisnis Hilir



6. Ketidak sesuaian kerjasama terkait prinsip *Fair-Trade*;
7. *Child-labor* Issues, pelanggaran HAM di tingkat distributor;
8. Produk tidak sesuai dengan peraturan BPOM, terjadi uji coba produk ke manusia, mengandung unsur yang membahayakan kesehatan;
9. Keluhan bahkan konflik dengan masyarakat luas yang diakibatkan isu SARA, baik terkait promosi, isu *environmental friendly products* (isu terkait penggunaan plastik), dan lain sebagainya.

Skala Besar atau Kecil

Sebuah risiko akan dipandang berbeda mengacu kepada skala perusahaan. Sebagai contoh, mempekerjakan anggota keluarga di perusahaan besar mempunyai risiko nepotisme. Namun tidak halnya dengan perusahaan kecil keluarga. Risiko dan cara pandang nya akan berbeda.

DO's

- Melibatkan pemangku kepentingan yang ada - melibatkan bagian Manajemen Risiko, HR, GA, Legal/Kepatuhan, CSR/Community Relation, Government Relation;
- Mengukur dampak dan menentukan prioritas;
- Rencana Aksi perusahaan untuk penanganan lebih lanjut.

DON'Ts

- Berusaha melakukan sesempurna mungkin – sebaiknya menekankan kepada partisipatory dan konsistensi bukan pada kesempurnaan;
- Melakukan identifikasi hanya pada wilayah 'sphere-of-influence' di mana perusahaan mempunyai pengaruh. Namun, cobalah untuk menilai dampak dari aktivitas bisnis walau di tingkat mitra bisnis di mana pengaruh perusahaan kecil. Oleh karena mitigasi sebaiknya dilakukan sedini mungkin.

G. Langkah #3 – Mengintegrasikan Temuan & Aksi Pencegahan dan Mitigasi

Perusahaan melakukan integrasi temuan dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi dampak atau potensi dampak buruk HAM dan korupsi

Dalam melakukan integrasi temuan dan aksi pencegahan serta mitigasi, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal berikut ini:

- Dalam lingkup perusahaan: perusahaan perlu dapat melibatkan departemen kunci atau staf kunci yang ditunjuk (kepatuhan atau Legal), HR, departemen CSR, maupun *government relation*, atau departemen lain yang relevan untuk segera melakukan aksi perbaikan.
- Di luar lingkup perusahaan: sebaik baiknya perusahaan dalam melakukan perencanaan mitigasi risiko dan membangun kapasitas dari dalam perusahaan, namun jangkauan perusahaan tentunya terbatas. Semakin panjang rantai nilai yang ada tentunya membuat ‘pengaruh’ perusahaan memudar seiring semakin jauh titik tersebut dari perusahaan.
- Tiga cara bagaimana perusahaan dapat berkaitan dengan dampak merugikan HAM ataupun tindak korupsi:
 1. **Secara langsung (“cause”)** – dampak yang dirasakan oleh pemangku kepentingan perusahaan sebagai akibat langsung kegiatan usaha perusahaan;
 2. **Kontribusi secara tidak langsung (“contribute”)** – dampak yang dirasakan oleh pemangku kepentingan perusahaan sebagai akibat tidak langsung, dapat melalui pihak ketiga yakni praktik bisnis yang dilakukan oleh mitra bisnis atau pemasok dari perusahaan;
 3. **Terkait secara tidak langsung (“linkage”)** – semisal: perusahaan memberikan pinjaman kepada entitas lain di mana entitas tersebut melakukan dampak merugikan HAM dan tindak korupsi.
- Pelibatan pemangku kepentingan – guna meminimalisasi kemungkinan terjadi dampak merugikan dan di saat bersamaan melakukan integrasi temuan, perusahaan perlu memprioritaskan untuk melibatkan Pemangku Kepentingan secara baik dan efektif. Pelibatan pemangku kepentingan perlu memperhatikan:

- a. **Dialog atau komunikasi dua arah** – bukan hanya perusahaan yang dominan dalam memberikan informasi, arahan atau himbauan. Akan tetapi perusahaan juga mendengar secara seksama akan kekhawatiran, aspirasi dan masukan dari para pemangku kepentingan;
- b. **Berkelanjutan** – jangan lakukan pelibatan pemangku kepentingan sesaat, hanya agar terlihat bahwa perusahaan telah melakukan proses ini. Namun, ini perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan memperhatikan hubungan yang saling menguntungkan;
- c. **Fokus kepada pemangku kepentingan yang mempunyai peluang terdampak** – perusahaan perlu secara terbuka dan rendah hati untuk fokus melibatkan pemangku kepentingan yang berpotensi terdampak oleh kegiatan operasional perusahaan, tanpa preferensi tertentu, tanpa pandang bulu.

- Membangun Sistem Peringatan Dini – Semakin awal perusahaan dapat melakukan deteksi maka akan semakin cepat perusahaan dalam melakukan pencegahan dan mitigasi. Salah satu sistem peringatan dini adalah *Whistle Blowing System* (WBS) yang sudah diadopsi oleh banyak perusahaan sebagai kanal aduan dari korban pelanggaran HAM dan tindak korupsi.

Perjuangan Buruh Migran Myanmar Membela Hak Asasi Manusia

Skandal “Harga Murah dengan Biaya Mahal” – Kasus Perusahaan VK Garmen (pemasok dari jaringan Supermarket Tesco) membayar upah buruh migran murah dengan biaya kemanusiaan tinggi.¹⁴

Kondisi perang saudara di Negara Myanmar menyebabkan banyak penduduk Myanmar mengungsi dan mencari pekerjaan di daerah perbatasan Myanmar-Thailand, kota Mae Sot. Hal ini dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan VK Garmen (VKG) di kota Mae Sot untuk mempekerjakan buruh migran dari Myanmar dengan upah rendah.

¹⁴ <https://www.theguardian.com/world/2022/dec/19/how-big-brands-like-tesco-are-drawn-to-wild-west-of-global-supply-chain>

Selain itu, banyak perempuan pekerja migran yang harus menitipkan anak-anak nya di tempat penampungan yang tidak layak dan berbahaya untuk anak-anak. Salah satu nya mengalami tindak kekerasan pemerkosaan sewaktu ibu nya pergi bekerja. Anak perempuan tersebut baru berusia 7 (tujuh) tahun.

130 mantan pekerja VK Garmen (VKG) akhirnya menuntut secara hukum Tesco di Inggris untuk bertanggung jawab atas perlakuan dari perusahaan VKG kepada banyak buruh migran Myanmar. Di Pengadilan Negeri Thailand, mereka menuntut VKG untuk pembayaran kompensasi PHK (pemutusan hubungan kerja), dan upah layak yang belum mereka terima selama mereka bekerja untuk perusahaan dari 2017-2020.

Mereka akhirnya mencari pertolongan atas ketidakadilan ini melalui Thomson Reuters Foundation ke Tesco melalui kanal aduan atau 'whistle blowing system' (WBS) yang ada. Alhasil, Tesco membayarkan kompensasi kepada buruh migran Myanmar yang juga pernah bekerja di perusahaan garmen pemasok Tesco selain VKG. Dalam kasus ini, Pengadilan Negeri Thailand menjatuhkan keputusan untuk perusahaan membayarkan sebesar 110,000 USD sebagai kompensasi kepada 26 orang buruh migran Myanmar yang pernah dipekerjakannya. Tesco membayar sejumlah uang di mana perusahaan tidak sanggup membayar.

WBS perlu memproses aduan secara jelas dan terukur. WBS yang baik dapat menjadi mekanisme pemulihan perusahaan yang dapat diandalkan.

Kriteria efektivitas John Ruggie dalam menangani aduan: *legitimate* (sah); *learning focused* (berorientasi kepada pembelajaran); *predictable* (dapat diprediksi – tahapan proses nya); *rights-compatible* (kompatibel kepada hak-hak asasi manusia); *transparent* (transparan – dari sisi kejelasan status pemrosesan aduan); *accessible & equitable* (dapat diakses dengan mudah & menjunjung asas kesetaraan).

Selain WBS, masukan secara berkala dari serikat buruh (untuk perusahaan besar dan padat karya) dapat menjadi alat peringatan dini yang efektif. Perusahaan perlu menyikapi dengan positif setiap aduan, kritik dan masukan yang disampaikan.

- Gunakan Daya Ungkit (*Leverage*) - Dalam contoh ekstrim di mana menurut Heat-Map, relasi dengan mitra bisnis mempunyai risiko atau dampak merugikan HAM dan tindak korupsi yang berat - di mana direkomendasikan

untuk dilakukan penghentian kerjasama. Sebelum melakukan itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan "daya ungkit" dari hubungan perusahaan dengan pihak-pihak lain.

Daya Ungkit (*Leverage*) adalah kemampuan perusahaan untuk mempengaruhi perilaku pihak lain.¹⁵ Salah satu daya ungkit selain dari aktivitas perusahaan sendiri dapat diraih dari pihak lain ataupun asosiasi kepada pihak ketiga di rantai nilai perusahaan.

6 pertanyaan untuk mengambil keputusan sebelum memutuskan untuk melakukan penghentian atau melanjutkan kerjasama bisnis¹⁶:

- a. Apakah perusahaan pada dasarnya memiliki pengaruh kepada pihak ketiga ini? Apakah ini dapat digunakan untuk mitigasi risiko dan apakah cukup? Jika tidak:
- b. Apakah perusahaan dapat meraih pengaruh kepada pihak ketiga ini dari tindakan-tindakan / program-program perusahaan? Apakah ini dapat digunakan untuk mitigasi risiko dan apakah cukup? Jika tidak:
- c. Apakah perusahaan dapat meraih pengaruh kepada pihak ketiga ini dari pihak lain? Apakah dapat digunakan untuk mitigasi risiko dan apakah cukup? Jika tidak:
- d. Apakah perusahaan dapat meraih pengaruh kepada pihak ketiga ini dari aksi kolaborasi? Apakah dapat digunakan untuk mitigasi risiko dan apakah cukup? Jika tidak:
- e. Apakah pihak ketiga ini dapat diganti tanpa menyebabkan dampak yang lebih parah?

Jika iya, terapkan *Exit-Strategy* perusahaan yang ada, yang idealnya telah dibangun bersama pemangku kepentingan di awal fase awal kerjasama.

Jika tidak:
- f. Perusahaan perlu menjelaskan kepada pemangku kepentingan terkait keputusan melanjutkan kerjasama dengan pihak ketiga tersebut.

¹⁵ Shift et al., *Doing business with respect for human rights, a guidance tool for companies*, 2nd edition, 2016, p.69

¹⁶ Ditulis kembali dari bagan "decision tree for using and building leverage": Shift et al., *Doing business with respect for human rights, a guidance tool for companies*, 2nd edition, 2016, p.73

Pengumpulan Data Terkait Hak Asasi Manusia yang Ekstensif di Sepanjang Rantai Pasok Menjadi Dasar Intervensi Perusahaan (Adidas)

Di Adidas, pemasok dipantau untuk risiko pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), hak tenaga kerja, dan lingkungan menggunakan pendekatan/alat berikut¹⁷:

(1) Penilaian tingkat negara: Profil negara didasarkan pada uji tuntas yang mendalam (termasuk database pemerintah dan LSM, dan keterlibatan dengan CSO, serikat pekerja, federasi pemberi kerja dan dengan pekerja secara langsung melalui survei, FGD, dan alat pengaduan). Negara dikategorikan sebagai berisiko tinggi atau rendah berdasarkan penilaian dari pemeriksaan petugas dan berdasarkan tanggung jawab tambahan yang diberikan kepada pemasok yang berisiko tinggi dari negara tersebut;

(2) Penilaian tingkat pabrik: Audit rutin, KPI, analisis peringkat risiko pabrik. Informasi ini menentukan tingkat check-in dengan pabrik;

(3) Pelaporan bulanan ke tim eksekutif: Ini termasuk pembaruan apa pun untuk penilaian tingkat negara dan pabrik, serta pelaporan langsung tentang prioritas yang memadai. Bergantung pada masalahnya, ini juga dapat mengarah pada tindakan tambahan berdasarkan kasus per kasus;

(4) Pelaporan segera: Manajemen krisis dan mekanisme pengaduan yang dapat digunakan pekerja dan pihak lain untuk menjangkau tim Urusan Sosial dan Lingkungan (Social & Environmental Affairs team). Informasi yang diterima dapat mengakibatkan kunjungan lapangan tambahan, audit atau keterlibatan lainnya dengan badan usaha atau pabrik kapan saja.

Adidas memiliki data ekstensif tentang risiko pelanggaran HAM dari mitra di rantai pasoknya. Menggunakan data ini bersama dengan daftar "zero tolerance issues" untuk diintegrasikan ke dalam proses pengadaan, memudahkan Adidas dalam memilih calon pemasok.

¹⁷ <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/social-impacts/supply-chain/#/history-in-social-compliance/>; disusun oleh IBLF global

DO's

- Melibatkan pemangku kepentingan yang ada - melibatkan bagian Manajemen Risiko, HR, GA, Legal/Kepatuhan, CSR/Community Relation, Government Relation;
- Lakukan dengan tanggap dan responsif;
- Secara cermat menggunakan Daya Ungkit diikuti dengan perencanaan tindak lanjut.

DON'Ts

- Melakukan secara tanggap dan responsive tetapi sembrono (reckless) tidak dengan prinsip kehati-hatian atas privasi korban;
- Terkait grievance mechanism (mekanisme pemulihan) jangan cenderung untuk mengusahakan hanya secara non-judisial tetapi secara adil perusahaan perlu terbuka dan siap apabila yang dipilih adalah secara judisial;
- Terhadap dampak HAM yang disebabkan secara tidak langsung oleh pihak ketiga ("linkage") jangan terlalu cepat menganggap itu di luar tanggung-jawab perusahaan - kaji lebih jauh dan cobalah menjawab melalui 6-pertanyaan pengambilan keputusan.

H. Langkah #4 - Melacak Kinerja

Perusahaan memantau dan mengukur perbaikan dan pencapaian dari upaya uji tuntas yang ada

Kinerja dalam melakukan upaya uji-tuntas HAM dan pencegahan korupsi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Beberapa pertanyaan kerap muncul:

- Apakah kinerja difokuskan kepada respon terhadap isu salient saja?
- Apakah dengan menentukan prioritas, maka dampak HAM dan korupsi yang kurang menjadi prioritas tidak menjadi perhatian?

Perusahaan perlu memulai penanganan dari isu yang paling mengemuka (berdasarkan analisa Heat Map) – yang memberikan dampak negatif paling parah dan frekuensi terjadi cukup tinggi – oleh karena perusahaan mempunyai keterbatasan dari sisi kapasitas dan sumber daya. Setelah isu salient telah ditangani, perusahaan melanjutkan penanganan ke isu-isu berikutnya. Dalam hal keterbatasan sumber daya dan kapasitas, perusahaan perlu mengupayakan daya-ungkit melalui kerjasama dengan asosiasi ataupun platform multipihak.

Sebagai contoh, ketika terjadi perselisihan mengenai *'land grabbing'* dari tanah adat oleh perusahaan yang menjadi salient issues untuk segera ditangani, bukan berarti permasalahan *'child labour'* akan selalu luput dari penanganan oleh karena alasan materialitas dan bukan menjadi isu salient saat ini.

“Melihat Secara Utuh”

Ketika perusahaan begitu tenggelam dalam penanganan dampak negatif dari korupsi maupun aktivitas bisnis terhadap HAM dari analisa Heat Map, ada baiknya perusahaan perlu melakukan *'pause & reflect'* – melakukan jeda dan melihat proses yang berjalan secara utuh apakah telah menyentuh isu-isu yang menjadi penting dari kacamata pemangku kepentingan lain: karyawan, mitra perusahaan, pemerintah, masyarakat luas, dan sebagainya.

Staf kunci dan departemen yang ditugaskan dapat secara berkala melihat informasi dari:

- a. Mekanisme pemulihan yang ada di perusahaan seperti dari sistem WBS (*Whistle Blowing System*), Kotak Komplain, maupun umpan balik dari serikat buruh;
- b. Survey karyawan akan kondisi tempat kerja, perlakuan oleh kawan sejawat, perlakuan oleh atasan, apakah ada diskriminasi;
- c. Proses internal audit – tinjauan kepatuhan departemen dan karyawan terhadap kebijakan, nilai dan peraturan perusahaan;
- d. Laporan Verifikasi untuk menilai komitmen mitra atau anak perusahaan di rantai nilai:
 - a. *Non-Financial Letter of Representation* – yang menyatakan bahwa mitra dan anak perusahaan menjalankan nilai dan komitmen perusahaan akan anti-korupsi dan penghormatan HAM;
 - b. Laporan publik, termasuk laporan akuntan publik;
 - c. Laporan Keberlanjutan (*Sustainability Reporting*) dengan kerangka pelaporan UNGC dan *Global Reporting Initiative* (GRI) (apabila ada)¹⁸;
 - d. Laporan terkait UNGPs dengan kerangka pelaporan yang dibangun oleh Shift dan Mazars (apabila ada)¹⁹;
 - e. Verifikasi dari asosiasi atau platform kolaborasi multi-pihak di mana mitra atau anak perusahaan tergabung di dalamnya. Sebagai contoh beberapa di antara nya:
 - i. Di tingkat internasional: Fair Wear Foundation (fairwear.org), Fair Labor Association (fairlabor.org), International Social and Environmental Accreditation and Labeling Alliance (ISEAL);

¹⁸ “Menggunakan GRI G4 Guidelines untuk melaporkan kemajuan dalam penerapan prinsip-prinsip UN Global Compact”, UN Global Compact dan Global Reporting Initiative, 4 May 2013, <https://www.globalreporting.org/>. Global Reporting Initiative (GRI) memberikan kerangka pelaporan terkait lingkungan, ekonomi dan sosial. GRI berguna bagi perusahaan yang baru dan sedang menerapkan program ESG. Standar yang digunakan GRI ada tiga: (1) Standar Universal GRI - mencakup syarat dan prinsip-prinsip dalam menggunakan GRI, pelaporan umum perusahaan tentang rincian organisasi, entitas dan sebagainya, serta panduan untuk pelaporan topik-topik yang material; (2) Standar Sektor GRI - standar pelaporan untuk spesifik sector seperti bahan dan kebutuhan dasar; industri; transportasi, minyak dan gas, infrastruktur & pariwisata; dan berbagai jasa; (3) Standar Topik GRI - tentang anti-korupsi, hak asasi manusia, keberagaman, dan lain sebagainya. [resourcelibrary/UNGC-G4-linkage-publication.pdf](https://www.resourcelibrary/UNGC-G4-linkage-publication.pdf).

¹⁹ Kerangka Pelaporan UNGP yang dibangun Shift dan Mazars adalah serangkaian pertanyaan untuk mengetahui apakah perusahaan melakukan bisnis dengan menghormati HAM, maupun untuk mengkomunikasikan pihak lain atas kemajuan dalam penghormatan HAM yang dilakukan perusahaan. Kerangka Pelaporan terdiri dari tiga bagian: Bagian A: Tata Kelola Penghormatan Hak Asasi Manusia; Bagian B: Menentukan Fokus Pelaporan; dan Bagian C: Pengelolaan Isu Hak Asasi Manusia yang Menonjol (salient issues), [UNGPreporting.org](https://www.ungpreporting.org).

- ii. Di tingkat nasional: Indonesia Global Compact Network (IGCN), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia (APHI), Indonesia Business Links (IBL), Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), Sustainable Coffee Platform Indonesia (SCOPI);
- e. Country Reports yang disusun dan diterbitkan oleh lembaga yang kredibel, pemerintah maupun perusahaan induk di tingkat global.

Tabel 6 – Contoh Indikator Penilaian Kinerja Uji Tuntas HAM dan Anti Korupsi

Indikator Pencegahan:

- Program sosialisasi dari Komitmen Perusahaan terhadap ‘hol’ korupsi & penghormatan HAM di tempat kerja – maupun di rantai nilai;
- Karyawan yang dilatih mengenai integritas dan penghormatan HAM;
- Mitra perusahaan yang telah mendapat pengayaan atau informasi mengenai keutamaan pencegahan korupsi dan penghormatan HAM;
- Program anti-korupsi & penghormatan HAM dilaksanakan;
- Sesi ‘*hearing session & discussion*’ antara manajemen dan karyawan, antara manajemen dan serikat buruh / pekerja, antara manajemen dan mitra bisnis;
- *Standard Operating Procedure* (SOP) dan kebijakan di tiap departemen yang telah diselaraskan dengan komitmen anti-korupsi & penghormatan HAM perusahaan;
- Kontrak kerjasama dengan mitra di rantai pasok ataupun di rantai distribusi yang telah disesuaikan dengan komitmen anti-korupsi & penghormatan HAM perusahaan;
- Tinjauan terhadap ‘*compliance*’ / ketaatan perusahaan terhadap aturan yang telah ditetapkan Pemerintah;
- Kolaborasi antara perusahaan dengan serikat buruh / pekerja, asosiasi, platform multipihak untuk mencegah tindak korupsi dan dampak buruk HAM lebih awal;
- Penilaian risiko di seluruh proses bisnis dan sepanjang rantai nilai perusahaan secara umum dilakukan berkelanjutan, setidaknya:
 - Sebagai baseline untuk perencanaan bisnis tahunan;
 - Sebelum melakukan inisiatif kerjasama bisnis baru;
 - Sebelum meluncurkan produk / jasa baru

Indikator Penanganan isu:

- SOP penanganan yang telah sesuai dengan kriteria efektivitas John Ruggie*;
- Saluran aduan (grievance mechanism) yang dapat diakses mudah apabila terjadi Korupsi atau Dampak Buruk HAM;
- Komite Etik yang berfungsi baik dalam proses penanganan dari tiap aduan;
- Karyawan mengakses saluran aduan yang ada;
- Analisa dampak (impact assessment) dari tiap isu yang mengemuka yang diakibatkan oleh proses bisnis perusahaan;
- Program intervensi yang dilakukan menindaklanjuti hasil dari impact assessment;
- Komunikasi kembali atas hasil penanganan aduan kepada (terutama) pemangku kepentingan yang terdampak;
- Kolaborasi antara perusahaan dengan lembaga ombudsman, serikat buruh / pekerja, asosiasi, platform multipihak untuk cara penanganan aduan yang lebih baik.

**Kriteria Efektivitas John Ruggie: legitimate (sah); learning focused (berorientasi kepada pembelajaran); predicatbe (dapat diprediksi – tahapan proses nya); rights-compatible (kompatibel kepada hak-hak asasi manusia); transparent (transparan – dari sisi kejelasan status pemrosesan aduan); accessible & equitable (dapat diakses dengan mudah & menjunjung asas kesetaraan).*

Indikator Hasil:

- Kepuasan karyawan bekerja dengan perusahaan;
- Meningkatnya kepercayaan / loyalty dari karyawan;
- Meningkatnya kepercayaan dari mitra bisnis perusahaan;
- Menurun nya kasus perselisihan dengan karyawan dan/atau serikat buruh / pekerja;
- Reputasi perusahaan yang lebih baik di masyarakat.

DO's

- Melibatkan pemangku kepentingan yang ada - melibatkan bagian Manajemen Risiko, HR, GA, Legal/Kepatuhan, CSR/Community Relation, Government Relation;
- Sepakati Indikator penilaian kinerja di awal - serta sepakati definisi dari tiap indikator yang akan dipakai agar tidak multi interpretasi;
- Dari tiap indikator kuantitatif cobalah untuk melihat aspek kualitatifnya - sebagai contoh, tidak hanya melihat dari berapa banyak karyawan yang dilatih tetapi juga melihat tingkat pemahamannya terhadap materi yang disampaikan.

DON'Ts

- Melacak kinerja hanya dari upaya penanganan isu salient yang ada;
- Melimpahkan tanggungjawab melacak kinerja termasuk penilaian risiko dan analisa dampak sepenuhnya kepada pihak ketiga (konsultan) - perusahaan perlu memiliki rasa memiliki terhadap proses yang ada.

I. Langkah #5 - Mengkomunikasikan Progres

Raih umpan balik untuk pembelajaran berkelanjutan serta dukungan dari luar perusahaan

Hal yang perlu dipahami bahwa komunikasi progres dalam upaya pencegahan korupsi dan penghormatan HAM harus berkualitas dan dapat dibaca oleh segenap pemangku kepentingan yang ada di dalam dan sekitar perusahaan.

Pemangku kepentingan tersebut antara lain: karyawan, serikat buruh, mitra bisnis, perwakilan masyarakat seperti LSM, konsumen, pemegang saham, investor, pemerintah, juga para ahli di bidang HAM dan anti-korupsi.

Namun demikian, kita perlu mengkategorikan komunikasi progres ini berbeda dari laporan yang bersifat *compliance* / kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku. Tujuan dari laporan komunikasi progres ini adalah guna meraih umpan balik untuk pembelajaran berkelanjutan dari perusahaan - guna menjadikan perusahaan lebih baik lagi dalam melakukan proses uji tuntas untuk mencegah dan memitigasi tindak korupsi dan penghormatan HAM.

Beberapa pemangku kepentingan yang diharapkan memberikan umpan balik dari komunikasi progres ini termasuk, namun tidak terbatas dari:

- **Pihak** - pihak yang dapat terdampak langsung dari aksi atau operasional bisnis perusahaan. Mereka di antaranya adalah karyawan, pekerja kontrak, pekerja dalam rantai pasok, petani kecil dan keluarganya, anggota masyarakat di sekitar fasilitas atau lokasi perusahaan, konsumen;
- **Perwakilan kelompok masyarakat** yang dapat terdampak oleh perusahaan, seperti Lembaga Swadaya Masyarakat di bidang pembangunan, HAM atau anti-korupsi, serikat pekerja internasional dan masyarakat sipil setempat, termasuk organisasi masyarakat;
- **Lembaga atau ahli di bidang HAM dan anti-korupsi** seperti ahli hak tenaga kerja, ahli HAM, ahli di bidang kepatuhan dan kode etik, ahli terkait tanah atau ahli standar kompetensi, dan sebagainya;
- **Perusahaan induk atau sesama anak perusahaan di negara lain** - apabila perusahaan merupakan bagian dari jaringan perusahaan global, masukan dari induk perusahaan dan dari sesama anak perusahaan di negara lain akan bermanfaat untuk perbaikan dan peningkatan kualitas. Dalam konteks ini laporan *country-by-country* akan sangat berguna.

Agar laporan komunikasi progres dapat meraih masukan dengan baik maka beberapa indikator kualitas sebuah laporan yang setidaknya harus dipenuhi meliputi:

- **Kebijakan & Tata Kelola** - komunikasi progres perlu menjelaskan dengan baik kebijakan dan tata kelola perusahaan dalam upaya mencegah dan mitigasi dampak buruk HAM dan tindak korupsi, termasuk bagaimana hal ini diterjemahkan dalam operasional perusahaan sehari-hari (bagaimana staf atau departemen kunci ditunjuk, kanal aduan dan akses pemulihan dibentuk, dan sebagainya);

- **Pengungkapan dampak yang terjadi juga hasil yang dicapai selama periode pelaporan** – komunikasi progres perlu menghimpun beberapa dampak yang timbul selama periode pelaporan serta praktik yang telah perusahaan, juga mitra bisnis di rantai nilai, lakukan berikut dengan hasil yang didapat dari praktik pencegahan dan mitigasi dampak buruk HAM dan tindak korupsi;
- **Kerangka pelaporan komunikasi progres** – Perusahaan dapat menyelaraskan komunikasi progres dengan kerangka pelaporan yang telah ada seperti *Global Reporting Initiative, Sustainability Reporting Standards*, dan target *Sustainable Development Goals*;
- **Perspektif dari pemangku kepentingan** – perusahaan perlu dengan baik memahami perspektif dari pemangku kepentingan yang dapat terdampak dari operasional perusahaan, juga mitra bisnis di rantai nilai. Hal ini perlu dijelaskan dengan baik di dalam komunikasi progres;
- **Inisiatif stratejik & Rencana Tindak Lanjut** – perusahaan dapat mengungkapkan rencana perbaikan maupun peningkatan kualitas upaya yang telah dilakukan, termasuk keinginan bergabung dalam platform kolaborasi multipihak ataupun asesmen dari pihak ketiga;

Sebagai tambahan, dalam usaha menjangkau berbagai target pembaca perusahaan dapat menyajikan komunikasi progres tersebut dalam berbagai bentuk: versi lengkap dapat disajikan tercetak untuk beberapa kalangan dan softcopy dapat diunggah di website; versi singkat yang menekankan kepada beberapa topik kunci dapat dimasukkan di dalam bagian laporan tahunan, *sustainability report*, suplemen, ataupun nawala / *newsletter*.

DO's

- Melibatkan bagian *Corporate Secretary/Corporate Communication, CSR/Community Relation, Government Relation, Human Resources* (dalam konteks *Internal Communication* – komunikasi via intranet, via nawala), *Finance* (Financial & Non-Financial disclosure);
- Lakukan secara kontinyu – tekankan untuk meraih umpan balik dari pembaca. Komunikasi progress bukanlah sebuah laporan satu arah;
- Gunakan juga komunikasi progres sebagai cara untuk meraih dukungan dan kesempatan bekerjasama dengan multipihak.

DON'Ts

- Komunikasi progress hanya dilakukan dengan pemangku kepentingan sesuai preferensi perusahaan;
- Komunikasi progres dimaksudkan untuk menyenangkan pemangku kepentingan atau kalangan pembaca tertentu.

J. Langkah #6 – Berkolaborasi untuk Pencegahan Korupsi dan Penghormatan HAM yang Lebih Baik

Ekosistem penghormatan HAM dan Pencegahan Korupsi

Ekosistem penghormatan HAM dan pencegahan korupsi terkait dunia usaha adalah:

Kondisi di mana pihak-pihak yang berada di dalam kegiatan usaha perusahaan termasuk rantai nilainya mengerti akan pentingnya penghormatan HAM dan pencegahan korupsi, sehingga dengan pengertian tersebut melakukan upaya identifikasi, peringatan dini, pencegahan, mitigasi serta akselerasi bersama demi penghormatan HAM pencegahan korupsi lebih baik lagi.

Kata kunci dalam definisi tersebut adalah: edukasi, komunikasi, pengungkapan, dan aksi bersama.

Manfaat untuk Semua Orang

Membangun sinergi berarti menciptakan *critical-mass*, yakni jumlah minimum untuk sebuah inisiatif diadopsi dan diterapkan agar manfaat secara signifikan dirasakan oleh banyak pihak. Sama halnya dengan upaya pencegahan korupsi dan penghormatan HAM yang dilakukan oleh dunia usaha. Apabila diterapkan dan berjalan rapih di perusahaan sendiri tentunya tidak akan membawa manfaat yang luas - berbeda apabila kita dapat mengambil titik *start* bersama dan berjalan bersama menerapkan kebijakan dan upaya tersebut. Berbagi pengalaman sepanjang perjalanan penerapan kebijakan dan upaya bersama - itulah yang berharga untuk dipelajari. Apabila hal tersebut secara konsisten dilakukan, maka sebuah ekosistem dunia usaha dalam upaya penghormatan HAM dan pencegahan korupsi dapat tercipta.

"High Impact - Low Cost" (Dampak Luas Biaya Rendah)

Penciptaan ekosistem upaya penghormatan HAM dan pencegahan korupsi akan menghasilkan dampak-baik yang meluas dengan biaya rendah. Semakin tinggi risiko pelanggaran HAM dan tindak korupsi maka semakin tinggi biaya dalam kaitannya dengan uang, sumber daya maupun waktu yang perlu dialokasikan oleh perusahaan untuk melakukan upaya pencegahan atau mitigasi risiko. Apabila ekosistem yang baik tercipta maka semakin rendah biaya yang perlu dialokasikan. Perusahaan cukup melakukan intervensi dengan model "*management-by-exception*". Perusahaan akan fokus pada area yang berisiko tinggi dengan asumsi fungsi kontrol dan pencegahan baik dari dalam perusahaan dan yang ada di dalam ekosistem berjalan dengan baik.

Opportunity Driven vs Necessity Driven (Dorongan Peluang dan Dorongan Kebutuhan)

Pendekatan dengan perusahaan perlu dilakukan berbeda terhadap perusahaan pada skala besar dengan perusahaan kecil-menengah. Perusahaan pada skala besar dapat merespon terhadap ide upaya penghormatan HAM dan pencegahan tindak korupsi ini dari sudut pandang "*Opportunity Driven*" sedangkan perusahaan kecil-menengah dapat merespon dari sudut pandang "*Necessity Driven*".

Necessity driven merefleksikan cara pandang apakah upaya-upaya tersebut harus dilakukan atau tidak. Apakah regulator mensyaratkan dan mengharuskan hal ini? Apakah hal ini yang diinginkan oleh para *off-taker* dari produk mereka? *Opportunity driven* merefleksikan cara pandang yang lebih progresif bahwa dengan melakukan upaya-upaya tersebut maka akan banyak kesempatan yang dapat diraih perusahaan - dalam bentuk nama baik, meningkatnya kepercayaan bahkan loyalitas konsumen terhadap perusahaan.

What is in it for Business? Apa manfaatnya untuk bisnis? - Walaupun Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi merupakan sebuah proses dengan orientasi kepada dampak terhadap manusia bukan bisnis atau perusahaan semata, namun pertanyaan ini tetap menjadi pertanyaan penting sekaligus pertanyaan penggerak yang akan mengubah posisi memahami menjadi posisi melakukan aksi nyata - sehingga dapat mengambil titik *start* bersama. Konsistensi menerapkan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi dalam jangka panjang membentuk reputasi perusahaan yang lebih baik; memperluas akses dan meningkatkan pangsa pasar; serta memupuk hubungan kerja yang lebih baik yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan membina talenta perusahaan.

"Think Global Act Local" - Mengerti Konteks dan Budaya Setempat

Pendekatan perusahaan dan metode bisnis tidaklah dapat disamaratakan di berbagai tempat. Perusahaan patut melakukan pendekatan pendahuluan dan melakukan uji-tuntas terhadap setiap strategi bisnis terkait komitmen vs kemampuan sumber daya dalam menjalankannya. Uji-Tuntas perlu dilakukan di awal dan berkelanjutan selama bisnis berjalan seiring dengan dinamika yang ada dengan memperhatikan budaya setempat.

Menurut Erin Meyer, akan menjadi penting untuk mengerti budaya di masyarakat dalam menjalin bisnis dengan mitra.²⁰ Tidak semua hal dapat terlihat dan dipahami jelas bahkan ketika semua tertulis di dalam dokumen. Budaya menjadi penting untuk dicermati - apakah kita perlu menjalin komunikasi dengan bahasa "*high-context*" atau "*low-context*"; bagaimana pesan ditangkap baik secara verbal dan non-verbal; kapan kita perlu mengambil keputusan secara top-down dan kapan kita mengambil keputusan melalui konsensus bersama. Hal-hal ini perlu dilakukan secara kontinyu kasus per kasus dan dengan kepekaan sosial yang baik.

²⁰ Meyer (2014) "Navigating the Cultural Mind field," Harvard Business Review

Lebih jauh, tidak hanya bisnis yang dapat dijalankan dengan baik dan diterima di masyarakat luas di berbagai negara, akan tetapi dengan terjalin nya rasa percaya dan keterbukaan maka masukan (*feedbacks*) dari masyarakat dapat diraih dengan cara yang baik. Hal ini akan mencegah hal-hal yang menyimpang dari komitmen dan norma atau nilai perusahaan.

Prof. Dr. Bartosz Makowicz menjelaskan dalam membangun budaya kepatuhan - bahwa dengan mengesampingkan perhatian kepada nilai dan budaya masyarakat di negara tujuan investasi atau operasional dari sebuah perusahaan multinasional, maka perusahaan tersebut sebetulnya sedang menyiapkan program "*Global Compliance*" nya untuk gagal.²¹

Yang perlu dilakukan dalam urutan pertama adalah kesesuaian nilai perusahaan dengan budaya masyarakat di negara tujuan. Kedua, barulah perusahaan dapat mulai menerapkan budaya kepatuhan yang berkesinambungan di segenap unit usaha nya di berbagai negara. Dengan kata lain menurut Prof. Makowicz, tidak akan ada "*Culture of Compliance*" tanpa "*Compliance of Cultures*".

Dalam hubungan kerjasama bisnis yang setara, sejatinya kemampuan untuk mengerti budaya menjadi sesuatu yang perlu dimiliki oleh pihak-pihak yang bekerjasama. Tidak hanya menjadi perhatian dari perusahaan besar atau global yang menanamkan modal di suatu negara, akan tetapi juga menjadi perhatian dari perusahaan kecil menengah sebagai mitra bisnis di rantai nilai perusahaan global tersebut.

Perusahaan global dari negara Eropa misalnya, memiliki budaya dan orientasi bisnis dengan komitmen lebih untuk menghormati HAM, memerangi korupsi dan menjaga lingkungan. Hal ini diberlakukan di seluruh jaringan bisnis global mereka. Oleh karenanya, untuk dapat menjadi mitra bisnis mereka, kita perlu menyelaraskan bisnis dengan komitmen yang sama (perkembangan terkini mengenai arahan Uni Eropa akan *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* dapat dilihat di bagian berikutnya dari panduan ini).

²¹ Makowicz "Culture & Values in Global Corporations", Rethinking Global Corporate Compliance, Compliance Bulletin 04, Alliance for Integrity

DO's

- Bangun kapasitas pemimpin dan insan perusahaan dalam hal kepekaan sosial ketika menjalin kerjasama: mengerti nilai dan budaya setempat, tingkatkan kemampuan komunikasi (terutama kemampuan mendengar - active listening);
- Dalam membangun kerjasama atau kolaborasi maka kita hendaknya perlu jelas 'siapa' bertanggungjawab untuk 'apa' - hal ini untuk menyamakan ekspektasi dan mengukur capaian kerjasama / kolaborasi;
- Undang asosiasi atau platform kolaborasi multipihak untuk berbagi pengalaman dan manfaat - menjadi bagian dari asosiasi atau platform kolaborasi multipihak yang netral dan progresif menjadi satu langkah baik untuk perusahaan dalam meraih 'daya ungkit';
- "Knowing and Showing" - ketika mengetahui maka kita berbagi - satu pemahaman bahwa dalam berkolaborasi janganlah kita menyimpan praktik baik dan sukses hanya untuk diri kita sendiri, akan tetapi berbagi untuk kebaikan banyak pihak.

DON'Ts

- "Blaming and Shaming" - menyalahkan dan menjatuhkan - apabila kerjasama atau kolaborasi tidak berjalan seperti yang diharapkan, janganlah cepat untuk menyalahkan dan menjatuhkan pihak lain, melainkan mencari jalan keluar bersama;
- "Berkolaborasi dengan orientasi hanya mencari manfaat dan keuntungan untuk perusahaan saya semata";
- "Porsi berbicara (memberikan pandangan, usulan, arahan) kepada pihak-pihak lain jauh lebih besar daripada porsi mendengar".



BAB 03 Tindak Lanjut

Foto oleh Deni Koeswanto | Judul : Kolaborasi

Mulai secara bertahap

Memulai Uji Tuntas HAM dan Ant-Korupsi (HRDDAC) perlu dilakukan bertahap dengan evaluasi diri berdasarkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Pertama, aspek Substansi: Lakukan analisa Heat-Map dan susun skala prioritas – proses bisnis mana yang mempunyai isu salient dan wilayah secara geografis mana yang perlu diperhatikan terlebih dahulu?
- Kedua, aspek Kelembagaan: Apakah komitmen untuk penghormatan HAM dan Anti Korupsi telah tertulis jelas? Apakah suara atau dukungan pucuk pimpinan telah diraih? Apakah departemen dan staf kunci telah ditunjuk? Apakah indikator keberhasilan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi telah ditetapkan? Apakah skema komunikasi progres telah ditetapkan?
- Ketiga, aspek Dukungan: Apakah saluran aduan dan mekanisme pemulihan baik di dalam dan luar perusahaan telah terwujud? Apakah kolaborasi dengan asosiasi atau platform multipihak yang netral telah diraih?

Pendampingan dalam Menjalankan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi

Kapasitas dan kemampuan perusahaan beragam dalam rangka menerapkan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi. Oleh karenanya, beberapa *Center-of-Excellence* (Pusat Keunggulan) diperlukan sebagai pusat informasi dan ilmu serta penyedia pendamping dalam menerapkan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi. CoE dapat berupa asosiasi, platform multipihak, universitas atau institusi ahli seperti Alliance for Integrity atau Indonesia Global Compact Network.

Adaptasi Berkelanjutan

Proses Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi merupakan hal yang baru di Indonesia. Saat ini, Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi masih dipandang sebagai instrumen yang diterapkan secara sukarela, bukan instrumen yang mengikat secara hukum. Namun demikian, di dunia internasional uji tuntas ini mulai menjadi bagian dari persyaratan kerjasama bisnis global. Perusahaan perlu beradaptasi untuk selalu menyesuaikan tata laksana bisnisnya agar selalu relevan dengan tuntutan bisnis global. Selain itu, menerapkan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi secara konsisten memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk lebih mengenal rantai nilai bisnisnya dan lebih sigap menangani setiap risiko yang muncul sebagai konsekuensi dari dinamika bisnis yang ada.

Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi Tidak Menggantikan Sejumlah Aturan yang Telah Ditetapkan Pemerintah

Kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara di mana perusahaan beroperasi tidak tergantikan oleh penerapan Uji Tuntas HAM dan Anti-Korupsi. Proses uji tuntas akan membantu perusahaan untuk menelaah: manakah risiko yang dapat dicegah atau dikurangi dengan meningkatkan kualitas *compliance* (kepatuhan) terhadap peraturan pemerintah yang ada, serta manakah yang dapat dicegah atau dikurangi dengan meningkatkan kualitas budaya integritas dan kode etik perusahaan.

Memperhatikan Instrumen Hukum dan Panduan Yang Ada Sebelumnya di Indonesia

Instrumen Hukum dan Peraturan terkait Upaya Pencegahan Tindak Korupsi

- Instrumen hukum UNCAC – perjanjian multilateral antikorupsi internasional yang mengikat secara hukum (di negara-negara yang menjadi Signatory Member). UNCAC diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tahun 2003 dan mulai berlaku pada tahun 2005.
- Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 Jo Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Anti Korupsi);
- Undang-Undang No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
- Peraturan Mahkamah Agung No 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana Oleh Korporasi;
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.23/POJK01/2019 - tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.12/POJK.01/2017 Tentang Penerapan Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme di Sektor Jasa Keuangan;
- UU No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Beberapa panduan upaya pencegahan korupsi dalam konteks hubungan bisnis atau dunia usaha:

- Panduan Pencegahan Korupsi Tindak Korupsi di Dunia Usaha – yang dikeluarkan oleh Anti Korupsi Badan Usaha (AKBU) Komisi Pemberantasan Korupsi (2018). Panduan disusun bersama dengan PROFIT (Profesional Berintegritas);
- No Excuses! Melawan 10 Alasan Paling Umum Ditemui Dalam Perilaku Korup, Alliance for Integrity Indonesia (2017);
- Pencegahan Korupsi dalam Rantai Pasok: Bagaimana Perusahaan dapat Menghadapai Tantangan yang Ada – diterbitkan oleh Alliance for Integrity, Partnership for Sustainable Textiles, and UN Global Compact Germany (2018);
- ISO 37001 – Anti Penyuapan

Instrumen dan Mandat Konstitusi Penghormatan Hak Asasi Manusia

- 3 Pilar (“*Protect, Respect & Remedy*”) + 31 prinsip dari United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs);
- UU No.39/1999 tentang HAM;
- UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- UU No.8/2016 tentang Penyandang Disabilitas;
- UU Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- PP No.8/1981 tentang Perlindungan Upah;
- PP No.78/2015 tentang Pengupahan.

Panduan Penghormatan Hak Asasi Manusia

- PRISMA – Asesmen mandiri terhadap risiko dampak HAM, yang diluncurkan oleh Ditjen HAM Kementerian Hukum dan HAM;
- Bisnisdanham.id – Informasi Umum terhadap Konsep Bisnis dan HAM dan UNGPs, yang diluncurkan oleh UN Global Compact Indonesia (IGCN);
- Pelaporan Aksi Pencegahan HAM terkait pilar-pilar UNGPs – format dari Shift Project;
- Kerangka Laporan GRI;
- ISO 28000 (Keamanan dan Ketahanan di Rantai Pasok)

Strategi Nasional Bisnis dan HAM

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang melakukan proses penyusunan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (RANBHAM) sejak awal di tahun 2016. Seiring berjalannya waktu, RANBHAM diputuskan untuk tidak berdiri sendiri namun mengacu kepada Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) generasi kelima (2020-2024).

Berdasarkan laman global national action plan, sampai dengan saat ini terdapat 30 negara yang telah meluncurkan RANBHAM nya.²² Di antara nya adalah negara-negara pelopor Uni Eropa, "The Inner Six" yang terdiri dari Belgia, Jerman, Perancis, Italia, Luksemburg, dan Belanda. Mewakili Negara-negara Asia adalah Jepang, Pakistan, Korea Selatan, Taiwan dan Thailand.

Direktorat Jenderal HAM (Ditjen HAM) telah menjadi focal point nasional bisnis dan HAM sejak tahun 2020. Semenjak itu Ditjen HAM terus melakukan kolaborasi dengan Kementerian dan Lembaga, para pelaku usaha dan para pemangku kebijakan dalam pengarusutamaan bisnis dan HAM di Indonesia.

Bersama Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM (GTN BHAM), Ditjen HAM per November 2022 meneruskan draft Strategi Nasional Bisnis dan HAM ke tahap penyusunan peraturan pemerintah dan peraturan presiden (progsun).²³

Pada tanggal 26 September 2023, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menetapkan Peraturan Presiden no 60 tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia²⁴.

²² <https://globalnaps.org/country/>

²³ <https://ham.go.id/2022/11/17/draft-strategi-nasional-bisnis-dan-ham-telah-memasuki-tahap-penyusunan-peraturan-pemerintah-dan-peraturan-presiden-progsun>

²⁴ https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/177054/Salinan_Perpres_Nomor_60_Tahun_2023.pdf

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) - Uni Eropa²⁵

Directive atau Arahan Uni Eropa (UE) ini akan meningkatkan perlindungan lingkungan dan HAM di UE dan sekitarnya. UE menetapkan aturan wajib uji tuntas bagi perusahaan besar terkait dampak buruk (aktual dan potensial) terhadap HAM dan lingkungan, sehubungan dengan operasi mereka sendiri, anak perusahaan mereka, dan yang dilakukan oleh mitra bisnis mereka.

UE juga menetapkan aturan tentang hukuman dan tanggung jawab perdata apabila melanggar kewajiban tersebut. Terakhir, UE menetapkan kewajiban bagi perusahaan untuk mengadopsi rencana yang memastikan model dan strategi bisnis mereka sesuai dengan Perjanjian Paris.

Directive tersebut akan membantu UE untuk bertransisi menuju ekonomi yang lebih netral iklim dan hijau seperti yang dijelaskan dalam Kesepakatan Hijau Eropa dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB.

Aturan wajib uji tuntas berlaku untuk perusahaan UE besar dan perusahaan non-UE yang aktif di UE. Untuk perusahaan UE, kriteria suatu perusahaan wajib uji tuntas didasarkan pada jumlah karyawan dan omset bersih global perusahaan, sedangkan dalam kasus perusahaan non-UE kriteria wajib uji tuntas terkait dengan omset bersih yang dihasilkan perusahaan di UE.

Aturan pertama akan berlaku untuk perusahaan yang sangat besar yang memiliki lebih dari 1000 karyawan dan €300 juta omzet bersih di seluruh dunia atau, untuk perusahaan non-UE, €300 juta omzet bersih yang dihasilkan di UE, 3 tahun sejak berlakunya arahan .

²⁵ Spinaci (2023) "Corporate Sustainability Due Diligence, How to Integrate Human Rights and Environmental Concerns", EPRS

Directive akan berlaku untuk 'rantai kegiatan' perusahaan, yang mencakup hulu perusahaan dan secara terbatas juga mitra bisnis hilir. *Directive* akan berdampak secara tidak langsung kepada perusahaan mikro dan UKM. Oleh karenanya *directive* juga memberikan langkah-langkah pendukung bagi perusahaan mikro dan UKM. UE mendorong pendekatan berbasis risiko dan aturan tentang prioritas dampak merugikan untuk memastikan bahwa kewajiban uji tuntas dapat dilakukan oleh perusahaan.

Negosiasi antara *European Parliament* dan *European Council* terkait penerapan *directive* ini telah dimulai sejak Juni 2023, dan proses *trilogue* bersama dengan *European Commissions* sampai dengan awal Oktober 2023 masih berlangsung.

Daftar Pustaka

Adhyasta Dirgantara (2023). Kasus Korupsi Asabri. Kompas.com. Dapat diunduh di <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/12/10582381/perjalanan-kasus-korupsi-asabri-dengan-terdakwa-benny-tjokrosaputro-divonis>

Adidas Group (). Sustainability Supply Chain. Adidas-group.com. Bisa diunduh di <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/social-impacts/supply-chain/#/history-in-social-compliance/>

Bartosz Makowicz (). Culture and Values in Global Corporations: Rethinking global corporate compliance. Compliance Bulletin 04. Alliance for Integrity.

Direktorat Jenderal HAM (2022). Strategi Nasional Bisnis dan HAM. ham.go.id. Bisa diunduh di <https://ham.go.id/2022/11/17/draft-strategi-nasional-bisnis-dan-ham-telah-memasuki-tahap-peraturan-pemerintah-dan-peraturan-presiden-progsun/>

Emily Dugan (2022). How big brands like Tesco are drawn to 'wild west of global supply chain'. The Guardian. Bisa diunduh di <https://www.theguardian.com/world/2022/dec/19/how-big-brands-like-tesco-are-drawn-to-wild-west-of-global-supply-chain>

Erin Meyer (2014). Navigating the Cultural Minefield. Harvard Business Review.

Global Reporting Initiative, United Nations Global Compact (2013). Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (2021). Laporan Tahunan KOMNAS HAM RI Tahun 2020.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (). Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Bisa diunduh di <https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi-SR48R63.pdf>

Komisi Pemberantasan Korupsi (2018). Panduan Pencegahan Korupsi untuk Dunia Usaha. Shift, Global Compact Network Netherlands, Oxfam (2016). Doing business with respect for human rights, a guidance tool for companies. 2nd edition.

Shift, Mazars (2015). UN Guiding Principles Reporting Framework. Bisa Diunduh di https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_2017.pdf

Stefano Spinaci (2023). Corporate Sustainability Due Diligence, How to Integrate Human Rights and Environmental Concerns. Briefing EU Legislation in Progress. European Parliamentary Research Service.

The Danish Institute for Human Rights (). National Action Plans on Business and Human Rights. Country Archives. Bisa diunduh di <https://globalnaps.org/country/>

The Gecko Project dan Mongabay (2018). Kasus Suap Hambit Bintih. Mongabay.co.id. Bisa diunduh di <https://www.mongabay.co.id/2018/04/18/tangan-tangan-setan-bekerja-kesepakatan-lahan-di-balik-jatuhnya-akil-mochtar/>

Transparency International (2021). Indonesia Corruption Index. TradingEconomics.com.
Bisa diunduh di
<https://tradingeconomics.com/indonesia/corruption-index>

United Nations Human Rights Council (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the UN "Protect, Respect, and Remedy" Framework.

United Nations Human Rights Office of The High Commissioner. Corruption and Human Rights: OHCHR and Good Governance. Bisa diunduh di
<https://www.ohchr.org/en/good-governance/corruption-and-human-rights>

United Nations on Drugs and Crime. Knowledge Tools for Academics and Professionals: Module Series on Anti-Corruption. Modul 7 Corruption and Human Rights.

Wagiman, Prihandono, dan Purba (2015). Panduan OECD Bagi Perusahaan-Perusahaan Multinasional. Edisi 2011. Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Wouters, Ryngaert, dan Cloots (2012). The Fight Against Corruption in International Law. The Working Paper No. 94. Leuven Center for Global Governance Studies.



www.allianceforintegrity.org
2023