

## **BISNIS DAN HAM: Apa itu?**

Oleh Alyaa Nabiilah Zuhroh

Pada tahun 2019, korporasi menduduki peringkat ke-2 sebagai pihak yang paling banyak diadukan kepada Komnas HAM RI terkait dugaan pelanggaran HAM. Apabila merujuk pada Laporan Tahunan Komnas HAM (2020), keadaan tersebut sudah berlangsung sejak tahun 2013 dengan jumlah kasus yang melonjak tinggi dari tahunnya sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap praktik berbisnis korporasi dan mendorong praktik bisnis yang berspektif HAM.

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan sesuatu yang melekat pada setiap manusia secara universal, untuk setiap individu tanpa melihat waktu dan tempat. Salah satu hal yang mempengaruhi terpenuhinya HAM adalah dari bagaimana setiap individu menghormati hak individu lainnya. Untuk mencapai hal tersebut, intervensi dari pihak ketiga menjadi penting karena dapat meningkatkan kepekaan dan terpenuhinya HAM setiap individu. Pihak ketiga yang dimaksud bisa pemerintah, korporasi, komunitas, atau pemangku kepentingan lainnya.

Secara ekonomi, Indonesia merupakan negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara. Laporan yang dikeluarkan oleh World Bank (World Bank, 2020) menunjukkan produk domestik bruto (PDB) mencapai US \$1.119 triliun pada tahun 2019 yang berasal dari 43% sektor jasa dan 20% sektor manufaktur dari 134 miliar tenaga kerja (ILO, 2020). Tenaga kerja yang ada tersebut memiliki andil dalam pertumbuhan ekonomi dan semakin besar jumlah mereka, semakin besar pula peran sektor bisnis dan tentunya negara dalam memastikan terpenuhinya HAM setiap individu. Data tersebut menunjukkan bahwa korporasi dapat memiliki kemampuan dan pengaruh besar pada aspek kehidupan, termasuk dalam pemenuhan HAM di Indonesia.

Sebagai pihak yang memiliki potensi untuk melindungi dan memastikan HAM terpenuhi, menjadi penting untuk praktik bisnis menggunakan perspektif HAM dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Namun sayangnya, banyak pelanggaran yang terjadi di sektor bisnis, dilihat banyaknya laporan yang masuk ke Komnas HAM RI terkait dengan dugaan pelanggaran HAM yang dilakukan korporasi. Hal tersebut menunjukkan selain potensinya dalam memastikan terpenuhinya HAM, korporasi juga berpotensi melanggar HAM. Maka dari itu, sangat penting bagi korporasi atau aktivitas bisnis untuk berspektif HAM.

Praktik bisnis yang tidak berspektif HAM berpengaruh besar terhadap kehidupan seorang individu dan lingkungannya. Salah satunya adalah munculnya ketimpangan gender dalam dunia kerja. Data yang dimiliki ILO tentang Indonesia pada tahun menunjukkan bahwa Indonesia memiliki angka partisipasi yang timpang antara perempuan dan laki-laki, tepatnya 51% perempuan dibandingkan 78% laki-laki. Ketimpangan tersebut disebabkan oleh diskriminasi yang diterima oleh perempuan dalam dunia kerja akibat dari praktik bisnis yang tidak perspektif HAM (Perrant, Pesando, & Nowacka, 2014; Joshi et al, 2015; UN Women, 2016; Sengupta et al, 2017; ILO & Gallup, 2017). Akibatnya, mempengaruhi aspek kehidupan individu yang bersangkutan, lingkungan sekitarnya, bahkan korporasi itu sendiri (Perrant, Pesando, & Nowacka, 2014; UN Women, 2016; Mulchaly & Linehan, 2013; Septiadi & Wigna, 2013; Hunt, Layton, & Prince, 2015; Sitorus, 2016).

Dalam meningkatkan perspektif HAM dalam bisnis, peran pemerintah menjadi salah satu kunci penting. Dengan merencanakan kebijakan yang dapat mendorong korporasi mengimplementasikan HAM maka akan lebih mudah dalam memastikan terpenuhinya HAM setiap individu. Saat ini, pemerintah telah melakukan beberapa langkah untuk dapat mengarusutamakan HAM dalam bisnis, yaitu memasukkan isu bisnis dan HAM ke dalam RANHAM 2015-2019 dan mulai disusunnya RANHAM 2020-2024 oleh Sekretariat Bersama (Setber) RANHAM, di mana isu bisnis dan hak asasi manusia akan diintegrasikan ke dalam RANHAM tersebut. Selain itu, pemerintah juga menyiapkan Peta Jalan Bisnis dan Hak Asasi Manusia 2020-2024, Menuju Bisnis yang Bertanggung Jawab. Dalam Peta Jalan tersebut disampaikan bahwa perempuan menjadi salah satu kelompok sasaran selain anak, masyarakat adat dan orang dengan disabilitas.

Selain pemerintah dan pelaku bisnis, peran masyarakat pun tak kalah penting dalam berjalannya HAM dalam bisnis. Masyarakat menjadi pihak yang memiliki hak maka dari itu penting untuk masyarakat memahami hak yang dimiliki sehingga dapat mendorong usaha pemenuhan HAM yang dilakukan oleh negara dan sektor

bisnis. Berperan sebagai seorang konsumen dan juga pemilik hak, kita wajib ikut mengawasi implementasi HAM dalam praktik bisnis dan memperhatikan apakah barang dan jasa yang kita pakai berasal dari bisnis yang mengedepankan HAM. Dengan begitu, Hak Asasi Manusia setiap individu semakin terjamin dan kualitas hidup masyarakat bisa meningkat.

## **Referensi**

- Hunt, V., Layton, D., dan Prince, S. (2015). Why diversity matters. McKinsey & Company. Retrieved from:  
<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Why%20diversity%20matters/Why%20diversity%20matters.pdf>
- International Labour Organization (ILO) dan Gallup, Inc. (2017). Towards a better future for women and work: Voices of women and men. Retrieved from:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_546256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf)
- International Labour Organization (ILO). (2020). ILOSTAT Database. Retrieved from:  
<https://ilostat.ilo.org/data/>
- Komnas HAM RI. (2020). *Laporan Tahunan Komnas HAM 2019*. Retrieved from:  
<https://www.komnasham.go.id/index.php/laporan/2020/12/09/76/laporan-tahunan-komnas-ham-2019.html>
- Joshi, A., et al. (2015). When Can Women Close the Gap? A Meta-Analytic Test of Sex Differences in Performance and Rewards. *Academic Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0721>
- Mulcahy, M. dan Linehan, C. (2014). Females and precarious board positions: further evidence of the glass cliff. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12046>
- Peran, G., Pesando, dan L. M., Nowacka, K. (2014). *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development. Retrieved from:  
[https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)
- Sengupta, S., Scahdeva, S., Chigateri, S., Zaidi, M., & Chopra, D. (2017). From Double Burden of Women to a "Double Boon": Balancing Unpaid Care Work and Paid Work. Retrieved from:  
<https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/56506/IDL-56506.pdf>
- Sitorus, A. V. Y. (2016). Dampak Ketimpangan Gender terhadap Pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Kesejahteraan Sosial*. Badan Pusat Statistik: Jakarta. Retrieved from:  
<https://media.neliti.com/media/publications/52829-ID-dampak-ketimpangan-gender-terhadap-pertu.pdf>
- UN Women. (2016). Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment. *Report of the UN Secretary-General's High-Level Panel on Women Economic Empowerment*. Retrieved from:  
<https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>
- World Bank. (2020). World Bank Group: World Bank Data. Retrieved from:  
<https://data.worldbank.org/country/ID>