

**KERTAS KEBIJAKAN**

**MENDORONG BISNIS YANG INKLUSIF  
DAN BERTANGGUNG JAWAB  
DENGAN MEMPERKUAT  
KETERLIBATAN ORGANISASI  
MASYARAKAT SIPIL**





KERTAS KEBIJAKAN

**MENDORONG BISNIS YANG INKLUSIF  
DAN BERTANGGUNG JAWAB  
DENGAN MEMPERKUAT  
KETERLIBATAN ORGANISASI  
MASYARAKAT SIPIL**



INFID - 2024

# **Mendorong Bisnis yang Inklusif dan Bertanggung Jawab dengan Memperkuat Keterlibatan Organisasi Masyarakat Sipil**

## **Penulis:**

Dr. Ir. Eri Trinurini-Adhi  
Ari Wibowo, M.Sc

## **Expert Reviewer:**

Dr. AB. Widyanta  
Emmy Astuti – ASPPUK  
Lily Batara – KRKP  
Herni Ramdlaningrum - The Prakarsa

## **Desain Cover & Isi:**

Taqi

## **Layout Isi:**

Taqi

## **Proofreader:**

Hendrikus Rizky Visanto Putro  
Ari Wibowo, M.Sc

## **Penanggung jawab:**

Iwan Mithohizzaman  
Abdul Waidl

**Kertas Kebijakan ini diterbitkan pertama kali oleh:**

## **International NGO Forum on Indonesian Development (INFID)**

Jl. Jati Padang Raya Kav. 3 No. 105,  
Pasar Minggu - Jakarta Selatan, 12540, Indonesia

## Daftar Isi

Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar .....	iv
Daftar Singkatan.....	v
Ringkasan Eksekutif.....	vii
I. Pendahuluan .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan dan Metodologi .....	4
II. Aspek Penting yang Mendasari Kebijakan IRB .....	7
A. Target Utama IRB.....	9
B. Beberapa Instrumen Kebijakan Pendukung Bisnis & HAM .....	14
1. United Nations Global Principles on Business and Human Rights.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. United Nations Global Compact (UNGC) .....	17
3. ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility ....	18
4. Instrumen Bisnis dan HAM yang Mengikat Secara Hukum..	21
III. Kebijakan Bisnis dan HAM di ASEAN dan Penerapannya .....	23
A. Kebijakan IB, RBC, dan CSR.....	23
B. Implementasi Kebijakan IRB di ASEAN .....	29
IV. Kerangka Kebijakan IRB di Indonesia dan Penerapannya .....	31
A. Strategi Nasional Bisnis dan HAM .....	31
B. Kerangka Kebijakan Inclusive Business di Indonesia.....	35
V. Peran OMS dalam Mendorong IRB .....	39
A. Peran OMS di Tingkat ASEAN dan Indonesia .....	39
B. Tantangan Promosi IRB di Tingkat ASEAN dan Indonesia.....	46
VI. Rekomendasi Strategi Memperkuat Peran OMS dalam Promosi IRB .....	49
Daftar Pustaka .....	53

## Daftar Tabel

Tabel 1. Perbandingan Kebijakan UNGC, UNGPs BHR, & ISO 26000 .....	19
Tabel 2 Perbandingan Kerangka Kebijakan ASEAN untuk IB, RBC, dan CSR .....	25
Tabel 3 Estimasi Dampak <i>Sosial Inclusive Business</i> di Asia-Pacific.....	28
Tabel 4 Matrik Analisa Tingkat Advokasi OMS Berdasarkan Ketersediaan Kebijakan.....	45

## Daftar Gambar

Gambar 1. Ekonomi Masyarakat.....	12
Gambar 2. Tiga Pilar Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan HAM....	15
Gambar 3. SDGS Sebagai Tujuan Bersama bagi Seluruh Instrumen Kebijakan IRB.....	27

## Daftar Singkatan

ACSC/APF	: ASEAN <i>Civil Society Conference</i> / ASEAN People's Forum
AFWA	: Asia Floor Wage Alliance
AICHR	: ASEAN Intergovernmental Commission in Human Rights
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
ASEAN	: Association of Southeast Asian Nations
ASEC	: Asian Solidarity Economy Council
ASPPUK	: Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil
BHAM	: Bisnis dan Hak Asasi Manusia
BUMDes	: Badan Usaha Milik Desa
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CSR	: Corporate Social Responsibility
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
DRC	: Djokosoetono Research Center
ELSAM	: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat
ES	: Ekonomi Solidaritas
ESS	: Ekonomi Sosial Solidaritas
FIHRRST	: Foundation for International Human Rights Reporting Standard
GDP	: Gross Domestic Product
HAM	: Hak Asasi Manusia
HIPMI	: Himpunan Pengusaha Muda Indonesia
HRRC	: Human Rights Resource Centre
HRWG	: Human Right Working Group
IB	: Inclusive Business
IGCN	: Indonesia Global Compact Network
IHCS	: Indonesian Human Rights Committee for Social Justice
INFID	: International NGO Forum on Indonesian Development
IRB	: <i>Inclusive and Responsible Business</i> (Bisnis yang Inklusif dan Bertanggung Jawab)
ISO	: International Organization for Standardization

KADIN	: Kamar Dagang dan Industri
KOMNAS HAM	: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
KRKP	: Koalisi Rakyat untuk Kedaulatan Pangan
KRuHA	: Koalisi Rakyat untuk Hak atas Air
NGO	: Non Government Organisation
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development
OMS	: Organisasi Masyarakat Sipil
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
Perpres	: Peraturan Presiden
PRISMA	: Penilaian Risiko Bisnis dan HAM
RAN	: Rencana Aksi Nasional
RBC	: Responsible Business Conduct
SDGs	: Social Development Goals
SE	: Social Enterprise
SSE	: Social Solidarity Economy
Stranas	: Strategi Nasional
UKM	: Usaha Kecil dan Menengah
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
UN	: United Nations
UNESCAP	: United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific
UNGC	: United Nations Global Compact
UNGPs BHR	: United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
WALHI	: Wahana Lingkungan Hidup Indonesia

## Ringkasan Eksekutif

**K**ajian tentang *Inclusive & Responsible Business* (IRB) dengan memperkuat Keterlibatan Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) diprakarsai oleh INFID dan Oxfam Indonesia dengan tujuan untuk: (i) menganalisa isu dan perkembangan IRB di ASEAN dan Indonesia; (ii) menganalisa perkembangan gerakan atau advokasi IRB di tingkat ASEAN dan Indonesia; serta urgensinya untuk terus melibatkan OMS dalam iklim IRB; (iii) memberikan rekomendasi dan masukan untuk perbaikan kebijakan IRB Indonesia dan ASEAN. Penelitian merupakan penelitian kualitatif dengan memfokuskan pada telaahan Peraturan Presiden No.60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (HAM).

IRB merupakan upaya untuk mengintegrasikan Hak Asasi Manusia (HAM) ke dalam kebijakan dan praktik korporasi bisnis, sekaligus mendorong praktik bisnis yang inklusif. Munculnya isu IRB ini dipicu oleh **dampak globalisasi** melalui korporasi transnasional. Melemahnya aturan internasional dan nasional serta praktik korporasi yang lebih mementingkan keuntungan dalam jangka pendek daripada manfaat dalam jangka panjang termasuk pembangunan manusia, menjadi isu yang ingin dijawab oleh **United Nations Guiding Principles on Business and Human Right (UNGPs BHR)** yang terdiri dari 3 pilar: 1) perlindungan HAM oleh negara, 2) penghormatan HAM oleh perusahaan, dan 3) pemulihan bagi korban HAM.

IRB utamanya ditujukan **untuk korporasi besar yang bekerja lintas negara**. Terdapat dua kesenjangan yang diakibatkan oleh sistem ekonomi kapitalis melalui praktik korporasi transnasional. Pertama adalah **kesenjangan tata kelola global** di mana pemerintah tidak

mampu menegakkan hukum nasional, jika berkaitan dengan kegiatan bisnis yang dilakukan perusahaan transnasional. Kesenjangan kedua adalah **ketimpangan ekonomi dan sosial**, di mana perempuan, lansia, dan anak serta kelompok rentan lainnya menjadi bagian yang paling terdampak. Meskipun demikian terdapat pandangan alternatif lainnya diantaranya **Ekonomi Sosial Solidaritas** yang menekankan bahwa ekonomi bersifat plural, dan mendasarkan pada praktik ekonomi kolektivitas yang tumbuh di masyarakat / komunitas. Bisnis model ekonomi sosial solidaritas yang mudah dijumpai adalah koperasi, *social enterprise*, keuangan mikro, *Credit Union* (CU) dan lain-lain yang banyak dilakukan oleh organisasi masyarakat sipil dan komunitas. Yang menjadi pembeda prinsip ekonomi kapitalisme dan ekonomi sosial solidaritas adalah penerapan nilai etika di dalam proses bisnis dan pengambilan keputusan yang partisipatif.

Dalam kajian ini akan dibahas **empat kebijakan global terkait IRB** yang umumnya menjadi rujukan di ASEAN: UNGPs BHR, UN Global Compact (UNGC), ISO 26000, dan Responsible Business Conduct. Keempat instrument di atas sama-sama mendorong upaya pencapaian **SDGs**. Karakter kebijakan bersifat sukarela yang melekat pada ketiga kebijakan di atas sering dipandang kurang dalam efektivitas implementasi. Oleh karena itu, terdapat satu instrumen yang sedang dibahas di PBB yaitu instrumen Bisnis dan HAM yang mengikat secara hukum (*legally binding instrument*–LBI) bagi perusahaan-perusahaan transnasional (TNCs) dalam penghormatan kepada HAM. Pemerintah Indonesia termasuk yang mendukung penyusunan draft ini.

Sekretariat ASEAN telah mengeluarkan kerangka kebijakan *Inclusive Business* dan *Corporate Social Enterprise*, namun **belum ada kebijakan terkait IRB**. Kebijakan IRB yang banyak digunakan oleh perusahaan di ASEAN adalah panduan *Responsible Business Conduct* (RBC) yang dikeluarkan oleh OECD. Survei yang dilakukan ASEAN tahun 2017 menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan memahami konsep CSR dan IB tetapi kurang memahami tentang RBC.

Pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian cukup besar terhadap bisnis dan HAM dengan dikeluarkannya **Strategi Nasional Bisnis dan HAM melalui Peraturan Presiden (Perpres) No.60 tahun 2023**. Berdasarkan Perpres tersebut dibentuk Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM yang anggotanya terdiri dari Kementerian dan Lembaga dan Mitra Non Pemerintah. INFID bersama beberapa masyarakat sipil Indonesia dan mitra pembangunan menjadi anggota Gugus Tugas Nasional mitra non pemerintah. Terdapat tiga strategi ditetapkan: (1) peningkatan pemahaman dan promosi Bisnis dan HAM, (2) pengembangan regulasi, kebijakan, dan panduan, dan (3) penguatan mekanisme pemulihan yang efektif bagi korban pelanggaran HAM.

Dari sisi ***Inclusive Business***, Indonesia belum memiliki kerangka kebijakan yang spesifik. Dalam panduan IB ASEAN (2020) disebutkan bahwa status IB di Indonesia masih dalam tahap dipertimbangkan. Meskipun demikian Kementerian Koordinator bidang Perekonomian bersama Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian Kesehatan, dan BAPPENAS telah membangun peta jalan IB dengan fokus pada industri pariwisata sebagai percontohan.

**OMS di Indonesia memiliki peran penting dalam penyusunan kebijakan dan pemantauan IRB.** Terdapat beberapa kelompok OMS yang mendorong IRB dengan sub-isu yang berbeda-beda. Salah satunya adalah kelompok advokasi IB yang terdiri dari Oxfam, INFID, PRAKARSA, ASPPUK, dan KRKP. *Inclusive and Responsible Business* sudah banyak diterapkan dalam usaha ekonomi yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan platform ekonomi sosial solidaritas seperti koperasi, *social enterprise*, dan lain-lain. Hal ini menjadi kekuatan bagi OMS dalam mempromosikan IB dan IRB dengan memberikan praktik-praktik terbaik dari pelaku ekonomi sosial solidaritas.

Untuk mendorong IB dan IRB di tingkat ASEAN dan Indonesia, terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian, antara lain **beragam terminologi dan konsep bisnis IB/IRB** yang dapat menghambat sosialisasi yang efektif. Untuk pelibatan masyarakat sipil, **kebijakan ASEAN terhadap OMS juga tidak terlalu terbuka**

**terhadap OMS dalam pengambilan keputusan**, seperti yang tertera dalam *ASEAN Guideline for Civil Society*. Di Indonesia sendiri kebijakan IB masih belum jelas, yang dapat membuat advokasi OMS terhadap IB menjadi kurang efektif. Kendala kebijakan dijumpai pada Undang-undang Ketenagakerjaan dalam *Omnibus Law* yang memberikan lebih banyak perhatian kepada kepentingan investor daripada perlindungan tenaga kerja.

Rekomendasi untuk memperkuat peran OMS dalam promosi IRB melalui kertas kebijakan ini dikelompokkan dalam 4 strategi: (1) optimalisasi peran OMS dalam Gugus Tugas Nasional, (2) terbangunnya manajemen pengetahuan bersama tentang Bisnis dan HAM, (3) mempromosikan dan advokasi kebijakan IB dan IRB kepada seluruh pemangku kepentingan di tingkat ASEAN dan Indonesia, dan (4) Membangun kolaborasi dengan sektor swasta dalam mempromosikan IB dan IRB.



Sumber Gambar: [dreamstime.com](https://www.dreamstime.com/)

# I. Pendahuluan

## A. Latar Belakang

*Inclusive and Responsible Business (IRB)* merupakan suatu **upaya mengintegrasikan Hak Asasi Manusia (HAM) ke dalam kebijakan dan praktik korporasi (bisnis), sekaligus upaya mendorong praktik bisnis yang inklusif.**<sup>1</sup> Kesadaran internasional terhadap pentingnya mengintegrasikan HAM ke dalam bisnis tidak terlepas dari dampak globalisasi, liberalisasi, dan privatisasi yang mulai berkembang di tahun 1980-an dan 1990-an. Globalisasi membawa dampak ketidakstabilan dalam berbagai bidang seperti melebarkan ketimpangan ekonomi antar negara, meningkatnya pengangguran, memburuknya kondisi pekerja dan eksklusi sosial, melemahnya demokrasi dan kedaulatan negara, serta menurunnya kualitas lingkungan (Marcuello 2023. R28).

Globalisasi telah menggeser peran negara dalam penyusunan regulasi, di mana negara tidak lagi menjadi satu-satunya sumber regulasi. Akibatnya isu pencemaran, migrasi, dan atau kejahatan terorganisir tidak lagi dapat diatasi dengan kebijakan nasional, melainkan membutuhkan standar baru melalui forum antar negara (*interstate forum*) (ELSAM, 2019)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Definisi ini dirumuskan oleh peneliti berdasarkan studi literatur dan pengamatan terhadap kegiatan terkait IRB di ASEAN dan juga di Indonesia

<sup>2</sup> ELSAM. 2019. Perkembangan Bisnis dan HAM di Indonesia, Persepsi Negara, Masyarakat Sipil dan Korporasi. Jakarta

**Lemahnya aturan internasional dan nasional serta praktik korporasi yang lebih mementingkan keuntungan jangka pendek daripada jangka panjang termasuk pembangunan manusia, menjadi isu yang ingin dijawab oleh UNGPs Bisnis dan HAM.** *Global Wealth Report 2018* menyebutkan bahwa 1% orang terkaya Indonesia menguasai 46,6% total kekayaan penduduk dewasa di tanah air atau 10% terkaya menguasai 75,3% total kekayaan penduduk Indonesia.<sup>3</sup> Dilansir dari *World Inequality Report 2022*, 10 persen masyarakat terkaya Indonesia menguasai aset kekayaan setara dengan total pendapatan 50-60 persen masyarakat menengah ke bawah.<sup>4</sup> Ruggie dalam ELSAM 2019 menyebutkan permasalahan ini sebagai **kesenjangan tata kelola** yang diciptakan oleh globalisasi.<sup>5</sup>

Di tingkat global pada tahun 2011, PBB mengeluarkan kebijakan untuk mengatur kebijakan terkait praktik bisnis mengintegrasikan HAM dalam sebuah panduan yakni United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (*UNGPs on BHR/UNGPs BHR*). Pada lingkup ASEAN pembahasan IRB terbagi menjadi dua kebijakan, yaitu *Inclusive and Responsible Business* (IRB) dan *Inclusive Business* (IB).<sup>6</sup> Istilah yang banyak digunakan untuk IRB adalah *Responsible Business Conduct* (RBC) yang mengacu pada panduan *Due Diligence for Responsible Business Conduct* (OECD, 2020). Kerancuan dua kebijakan ini telah menjadi pembahasan dalam *the ASEAN Business and Investment Summit* tahun 2018 di Singapura (ASEAN, 2018).<sup>7</sup> Dalam hal penerapannya, survei

---

<sup>3</sup> Website Kementerian Keuangan <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-madiun/baca-artikel/15029/Kecerdasan-Finansial.html#:~:text=Seperti%20dalam%20penggalan%20berita%20yang,3%25%20asset%20atau%20kekayaan%20nasional>. diunduh 23 Januari 2024

<sup>4</sup> Simak laporan World Inequality report 2022, yakni <https://wid.world/document/world-inequality-report-2022/>

<sup>5</sup> ELSAM. 2019. hal 5.

<sup>6</sup> Pernyataan ini disimpulkan dari hasil bacaan dan pengamatan advokasi terkait IRB OMS di Indonesia

<sup>7</sup> ASEAN. 2018. The Voice of business in ASEAN. Awareness on Responsible and Inclusive Business Policies – a Pilot Study. <https://www.asean-csr->

OECD (2020) menjelaskan bahwa hanya 39% perusahaan yang menerapkan IRB atas dasar kesadaran akan pentingnya IRB bagi masyarakat dan lingkungan.<sup>8</sup> Sebagian lainnya menerapkan IRB lebih karena kewajiban yang ditentukan oleh regulasi dan untuk mempertahankan reputasi perusahaan. Survei tersebut menjelaskan bahwa kesadaran IRB dan penerapannya di negara anggota ASEAN masih banyak tantangan, baik dalam hal kesadaran maupun implementasinya.

Sejarah menjelaskan bahwa pembahasan UNGPs BHR baik di tingkat internasional maupun nasional tidak terlepas dari dukungan dan keterlibatan masyarakat sipil, baik dari sisi dorongan lahirnya kebijakan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Di Indonesia, lahirnya Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang pertama dengan diterbitkannya Perpres No 60/2023 merupakan langkah maju.<sup>9</sup> Sebelumnya isu Bisnis dan HAM adalah bagian dari Rencana Aksi Nasional HAM (Perpres 33/2018). Pada kedua Peraturan Presiden tersebut ELSAM sebagai perwakilan Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) mendampingi Pemerintah dalam penyusunan kebijakan. Hal ini dilanjutkan dengan ditetapkannya INFID sebagai salah satu anggota Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM di tingkat nasional. Selama ini kemajuan penerapan IRB di Indonesia secara umum masih menemukan banyak tantangan. Hal ini dapat dilihat dari tidak banyak kemajuan Index HAM seperti yang dilaporkan oleh INFID dan SETARA tahun 2023. Dikatakan bahwa Index HAM di Indonesia periode Presiden Joko Widodo – Makruf Amin pada posisi tidak berubah atau stagnan. Tahun 2023 index HAM 3,2 sedikit menurun dari tahun 2022 di angka 3,3.<sup>10</sup> Dengan demikian pendekatan multi-pihak dalam

---

[network.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean](https://www.oecd.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean). Diunduh 26 Desember 2023

<sup>8</sup> OECD. 2020. Responsible Business Conduct and Anti-Corruption Compliance in Southeast Asia

<sup>9</sup> Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023. Strategi Nasional Bisnis dan HAM

<sup>10</sup> INFID dan SETARA 2023, INDEX HAM 2023. Skala penilaian index HAM adalah 1-7. Angka 1 menunjukkan angka kemajuan HAM yang paling buruk, sedangkan angka 7 menunjukkan angka kemajuan yang paling baik. Di tahun

pelaksanaan Strategi Nasional Bisnis dan HAM diharapkan dapat lebih efektif memajukan kebijakan IRB.

Selama ini INFID bersama jaringannya seperti OXFAM indonesia, The Prakarsa, ASPPUK, KRKP dan koalisi masyarakat sipil lainnya juga aktif melakukan advokasi IRB di Indonesia. Kajian kebijakan IRB ini merupakan kelanjutan dari serangkaian kegiatan yang telah dilakukan oleh INFID bersama jaringannya dan **merupakan sumbang gagasan masyarakat sipil untuk mendorong pelaksanaan dan penerapan kebijakan IRB.** Diharapkan rekomendasi yang disampaikan dalam kertas kebijakan ini dapat memperkuat kerangka kebijakan IRB dan mendorong pelaksanaan Strategi Nasional Bisnis dan HAM 2023-2025.



Sumber Gambar: Vecteezy.com

2019 index HAM di angka 3,2, tahun 2020 di angka 2,9. Tahun 2021 di angka 3,0, tahun 2022 di angka 3,3 dan tahun 2023 di angka 3,2.

## B. Tujuan dan Metodologi

Tujuan mendasar penulisan kertas kebijakan adalah:

1. Menganalisis isu dan perkembangan kebijakan IRB di tingkat ASEAN dan Indonesia;
2. Menganalisis perkembangan gerakan atau advokasi IRB di tingkat ASEAN & Indonesia, dan urgensi untuk terus melibatkan OMS dalam mendorong iklim IRB;
3. Memberikan rekomendasi dan masukan untuk perbaikan kebijakan IRB Indonesia dan kawasan ASEAN.

Pertanyaan kunci dalam kajian ini adalah: Bagaimana mendorong kebijakan dan penerapan IRB dengan memperkuat keterlibatan OMS?

Untuk menjawab pertanyaan di atas pendekatan penelitian yang dilakukan adalah kualitatif. Sejumlah data dikumpulkan ditunjang dengan wawancara dengan narasumber terkait mewakili beberapa kelompok pemerintah, pelaku bisnis, serikat pekerja, lembaga peneliti, dan OMS lainnya. Analisa kebijakan dilakukan pada kebijakan di tingkat global seperti UNGPs BHR, di tingkat regional (ASEAN) seperti Panduan Mempromosikan Inclusive Business di ASEAN, dan di tingkat nasional, khususnya Perpres No 60 tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM).

Cakupan bahasan kertas kebijakan ini adalah:

- Analisis kerangka kebijakan IRB di ASEAN & Indonesia serta penerapannya
- Peranan OMS dalam mendorong IRB, apa yang sudah dilakukan dan bagaimana tantangannya?
- Rekomendasi untuk perkembangan IRB di Indonesia dan ASEAN



Sumber Gambar: Vecteezy.com

## II. Aspek Penting yang Mendasari Kebijakan IRB

*Inclusive and Responsible Business* adalah suatu upaya merespon fenomena global di mana kekuatan korporasi transnasional telah menguasai ekonomi di banyak negara dan mengubah lanskap ekonomi dunia, dengan penguasaan korporasi besar terhadap hajat hidup orang banyak (ELSAM, 2019 hal 1).<sup>11</sup> Terdapat **dua kesenjangan** yang diakibatkan dari sistem ekonomi kapitalis dan neoliberalisme ini. **Pertama** adalah **kesenjangan tata kelola global** di mana banyak pemerintah tidak mampu atau tidak dapat menegakkan hukum nasional mereka dalam kaitan dengan bisnis dan hak asasi manusia. Di sisi lain, perusahaan multi-nasional itu sendiri belum siap mengelola risiko, manakala kegiatan bisnis mereka menjadi penyebab atau berkontribusi terhadap pelanggaran hak asasi manusia.<sup>12</sup> **Human Rights Resource Centre/HRRC** (2013) menjelaskan bahwa situasi regulasi terkait Bisnis dan HAM ini sangat kompleks, di mana pengambilan keputusan kebijakan akan melibatkan banyak pihak dengan dua karakter kebijakan yaitu yang bersifat mengikat (*binding regulation* atau *soft law*) dan yang bersifat tidak mengikat (*non-binding* atau *hard law*).<sup>13</sup> Selain itu lokus regulasi Bisnis dan HAM berada beberapa area seperti di tingkat internasional, regional, dan nasional, bahkan sektoral.

---

<sup>11</sup> ELSAM, 2019. Perkembangan Bisnis dan HAM di Indonesia. Persepsi Negara, Masyarakat Sipil dan Korporasi Jakarta

<sup>12</sup> ELSAM, 2019. Hal 1

<sup>13</sup> Human Right Resource Centre. 2013. Business and Human Rights in ASEAN. A Baseline Study. Jakarta

Globalisasi telah mengubah lanskap tata kelola kebijakan dari yang bersifat statis menjadi polisentris. **Efektivitas kebijakan Bisnis dan HAM tidak dapat ditentukan oleh kebijakan nasional saja, melainkan juga perlu didukung oleh kebijakan regional dan global, atau di tingkat supranegara.**<sup>14</sup>

**Kesenjangan kedua adalah ketimpangan ekonomi dan sosial**, di mana ekonomi global berdampak pada ketidakstabilan dan ketimpangan ekonomi antar negara, meningkatnya pengangguran, memburuknya kondisi pekerja dan eksklusi sosial, melemahnya demokrasi dan kedaulatan negara, serta menurunnya kualitas lingkungan (Marcuello 2023). Situasi ketimpangan ini sering digambarkan dengan kekuatan ekonomi korporasi dan investor di satu sisi dan individu, anak, serta kelompok miskin dan kelompok rentan lainnya di sisi yang lain (HRRRC 2013, p 1).<sup>15</sup> **Dalam konteks lingkungan, perempuan dan anak merupakan kelompok yang paling rentan akibat kebijakan yang bias gender** (INFID, 2021).<sup>16</sup>

Untuk mengatasi ketimpangan di atas, Sekretaris Jenderal PBB pada tahun 2011 mengeluarkan **Panduan Prinsip Bisnis dan Human Rights (UNGPs BHR)**. Selain untuk menegakkan hak asasi manusia, instrument Bisnis dan HAM juga bertujuan untuk mendukung pencapaian pembangunan berkelanjutan (SDGs) yang akan disasar sampai tahun 2030. Meskipun demikian terdapat perbedaan sudut pandang antara UNGPs BHR dengan SDGs (INFID, 2021). Untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, konsep SDGs melihat bahwa target kuantitatif yang sudah ditentukan mampu memberikan solusi, inovasi, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan SDGs, atau oleh INFID (2021) dikatakan sebagai perspektif positif.<sup>17</sup> **Kelemahan perspektif positif adalah kurangnya pengawasan terhadap dampak negatif perusahaan. Berbeda dengan SDGs, UNGPs BHR dalam komunikasi sering diberikan kerangka pendekatan “negatif”.**

---

<sup>14</sup> ELSAM 2019. Hal 5

<sup>15</sup> Human Right Resource Centre. 2013. Hal 1

<sup>16</sup> INFID. 2021. Kertas Kebijakan. Pengintegrasian Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Ketahanan Atas Perubahan Iklim dalam Kebijakan Tentang Bisnis dan HAM di Indonesia

<sup>17</sup> INFID. 2021.

Pelabelan pendekatan ini dibantah oleh Global Compact Jerman<sup>18</sup> dengan argumentasi bahwa 1) uji tuntas HAM pada perusahaan merupakan usaha untuk mendorong pencapaian SDGs, 2) UNGPs BHR dan SDGs adalah saling membantu memajukan satu sama lain, dan 3) UNGPs BHR secara konsep sejalan dengan SDG nomor 17 tentang kemitraan. Penghormatan terhadap HAM bagi UNGPs BHR adalah pondasi untuk perusahaan sebelum membahas dampak positifnya. Untuk itu perusahaan perlu memeriksa kekurangan dan kesalahan yang dilakukan melalui manajemen risiko. Hal inilah yang menyebabkan UNGPs BHR sering sulit disatukan dalam bahasan pembangunan berkelanjutan. Pada akhirnya UNGPs BHR **dapat melengkapi SDGs, terutama dalam pemenuhan aspek sosial dan politik**, mengingat selama ini narasi SDGs lebih kental pada aspek lingkungan, ekonomi, dan budaya (INFID dan SETARA, 2023).<sup>19</sup>

## A. Target Utama IRB

Menurut UU 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), terdapat berbagai jenis pelaku bisnis jika dilihat dari skala usahanya, seperti pengusaha mikro, kecil, menengah, dan pengusaha besar. Yang menjadi target utama UNGPs BHR adalah pengusaha skala besar, di luar kategori dalam UU 20/2008. Kebijakan UNGPs BHR secara strategis ditujukan kepada korporasi lintas negara (*Transnational Cooperation*), mengingat perannya sangat besar dalam mempengaruhi kestabilan dan lanskap ekonomi di berbagai negara dan dampaknya terhadap aspek sosial dan lingkungan (HRRC, 2013; Muchlinski, 2022; dan ELSAM, 2019).

---

<sup>18</sup> Discussion Paper. A Principle -Based Approach to the SDGs-Why it Matters for Business.  
[https://www.globalcompact.de/migrated\\_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN\\_DIMR\\_SDGs-and-human-rights\\_Discussion-paper\\_December-2020.pdf](https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN_DIMR_SDGs-and-human-rights_Discussion-paper_December-2020.pdf). Di unduh 15 Januari 2024

<sup>19</sup> INFID dan SETARA.2023. Index Ham 2023. Stagnasi HAM Menjelang Satu Dekade Jokowi. Power Point Presentation

Korporasi transnasional umumnya bekerja dengan prinsip ekonomi kapitalis, di mana pengambilan keputusan ditentukan oleh pemegang saham dan prinsip maksimalisasi keuntungan dalam pengertian yang sempit serta kurang mengindahkan aspek sosial dan lingkungan. Meskipun demikian ekonomi itu adalah majemuk menurut Healy (2023), artinya masih terdapat model ekonomi lain di dunia. Dari perspektif Ekonomi Sosial Solidaritas (ESS),<sup>20</sup> jumlah perusahaan besar berbasis ekonomi kapitalis ini sebetulnya hanya **sebagian kecil berbagai jenis model yang ada di masyarakat** (Gambar 1).<sup>21</sup> Ilustrasi gunung es terhadap model ekonomi masyarakat dalam Gambar 1 tidak jauh berbeda dengan struktur pelaku usaha, di mana sebagian kecil (0,08%) berasal dari skala menengah dan besar di Indonesia dan sisanya 99,92 % adalah pengusaha mikro dan kecil.<sup>22</sup> Dengan kata lain akar dari permasalahan kesenjangan ekonomi adalah paradigma ekonomi kapitalis yang menjadi dasar cara berpikir transnasional korporasi.



Sumber Gambar: favpng.com

<sup>20</sup> Healy S., Heras Ana I., North P. 2023. Community Economy dalam Encyclopedia of the SEE. UNTFSSSE.

<sup>21</sup> Human Right Resource Centre. 2013. Business and Human Rights in ASEAN. A Baseline Study. Jakarta

<sup>22</sup> Website Databoks  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/13/usaha-mikro-tetap-merajai-umkm-berapa-jumlahnya>. Diunduh 9 Januari 2024.

Bentuk usaha atau organisasi ESS yang mudah dikenali antara lain koperasi dan *social enterprise*, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), perkumpulan, yayasan, lembaga adat, dll. Perbedaan utama model bisnis sistem kapitalis dengan ESS adalah dalam penerapan prinsip nilai etika dan pengambilan keputusan yang demokratis dalam tata kelola organisasi di samping prinsip 3P (*people, planet, profit*). ASEC dalam Jayasooria (2023)<sup>23</sup> menjelaskan terdapat lima prinsip atau nilai dalam organisasi/perusahaan berbasis ESS yaitu: 1) etika, 2) tata kelola yang partisipatif, 3) manfaat sosial ekonomi untuk masyarakat, 4) konservasi lingkungan hidup, dan 5) ekonomi yang berkelanjutan (Denison 2023).

Memperhatikan 5 prinsip di atas, maka organisasi/perusahaan berbasis ESS sudah mengintegrasikan nilai-nilai HAM dalam visi misi organisasinya. Meski dari sisi kuantitas jumlah pengusaha mikro dan kecil mendominasi, namun kelompok yang sebagian besar sektor informal ini mampu memberikan lapangan pekerjaan sebesar 97% dan berkontribusi terhadap GDP 57%. Sebagai pengusaha informal, kelompok pengusaha mikro dan kecil sering tidak terjangkau oleh kebijakan pemerintah secara langsung. Hal ini juga dapat dilihat sebagai dampak sistem ekonomi formal yang didominasi oleh sistem kapitalis. **UNGPs dan SDGs merupakan suatu upaya global untuk transformasi ekonomi inklusif dan berkelanjutan.** Hal ini dipertegas dengan pernyataan ILO 2022 dalam konferensi globalnya bahwa ESS memberikan kontribusi yang signifikan untuk pekerja layak (*decent work*)<sup>24</sup> dan PBB pada tahun 2023 telah mengeluarkan pernyataan untuk mempromosikan ESS dalam pencapaian SDGs.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Jayasooria D dan Yu Ilcheong. 2023. *The Sustainable Development Goals dalam Encyclopedia of the SSE*. UNTFSSSE

<sup>24</sup> ILO. *International Labor Conference -110<sup>th</sup> Session, 2022*. 10 June 2022. *Resolution Concerning Decent Work and the Social and the Solidarity Economy*.

<sup>25</sup> UN General Assembly, 27 Maret 2023. *Promoting the Social Solidarity Economy for Sustainable Development*

Muchlinski (2022)<sup>26</sup> memberikan perhatian kepada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang umumnya masuk kategori usaha besar di Indonesia. Menurut Muchlinski tidak semua kegiatan BUMN berkaitan dengan urusan publik. Apabila sebuah BUMN menjalankan fungsi bisnis maka perusahaan tersebut wajib bertanggung jawab terhadap segala bentuk pelanggaran HAM. UNGPs BHR **berharap BUMN dapat mempraktikkan kebijakan HAM dalam kegiatan perusahaan milik negara dan bahkan menjadi contoh untuk penerapan HAM di korporasi**<sup>27</sup>



Sumber Gambar: dreamstime.com

<sup>26</sup> Muchlinski (2022), Hal 88. *Advanced Introduction to Business and Human Rights*. Edward Elgar Publishing. UK.

<sup>27</sup> INFID. 2021

**Gambar 1. Ekonomi Masyarakat**



Sumber: Healy S., Heras Ana I., North P. 2023<sup>28</sup>.  
Community Economy dalam Encyclopedia of the SEE.

<sup>28</sup> Human Right Resource Centre. 2013. Business and Human Right in ASEAN. A Baseline Study. Jakarta

## B. Beberapa Instrumen Kebijakan Pendukung Bisnis & HAM

Pentingnya integrasi HAM dalam bisnis sudah menjadi kesadaran global. Berbagai lembaga internasional, regional, dan nasional telah mengambil langkah untuk mendorong pengintegrasian ini. Terdapat beberapa instrumen kebijakan yang terkait dengan IRB, namun dalam kajian ini yang akan dibahas hanya 3 kebijakan yang umumnya menjadi rujukan di tingkat ASEAN seperti UN Global Compact, ISO 26000, dan panduan OECD untuk perusahaan multinasional (Wagiman, 2019). Ketiga instrumen tersebut berkarakter sukarela, artinya adalah tidak mengikat korporasi untuk melaksanakan prinsip-prinsip di dalam instrumen tersebut. Karakter instrumen sukarela ini dipandang banyak pihak kurang berpengaruh (*soft law*) (ELSAM, 2019 dan HRRC 2013). Oleh karena itu di dalam UN sedang berjalan rencana membangun kebijakan bisnis dan HAM dengan pendekatan yang mengikat (*legal binding*) (lihat 2.3.4)

### 1. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

Instrumen Prinsip-prinsip Pedoman Bisnis dan HAM/UNGPs BHR merupakan babak baru relasi Bisnis dan HAM. Kebaruan yang diberikan adalah dari pendekatannya dalam pengambilan keputusan untuk kebijakan yang bersifat **polisentris**, di mana kebijakan Bisnis dan HAM harus didekati dari berbagai tingkat baik global, regional, maupun nasional, serta kebijakan sektor lainnya. Dalam perspektif ekonomi global, **pendekatan polisentris dianggap mampu menjembatani tata kelola di masing-masing aktor terkait, tidak saja negara dan korporasi, tetapi juga masyarakat sipil** (ELSAM, 2019).

Terdapat 3 prinsip dasar UNGPs on BHR yaitu perlindungan, penghormatan, dan pemulihan (Gambar 2). Ketiga pilar ini sudah diterima negara-negara anggota karena dianggap memiliki nilai baik, yang dapat diterima oleh semua pihak, termasuk Indonesia. Indonesia meratifikasi UNGPs BHR pada tahun 2017 (ELSAM, 2019).

**Gambar 2 Tiga Pilar Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan HAM**



**Pilar 1: Perlindungan**

Kewajiban Negara untuk melindungi HAM, dimana pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga, termasuk

**Pilar 2: Penghormatan**

Tanggung Jawab Perusahaan untuk menghormati HAM yang berarti tidak melanggar HAM yang diakui secara Internasional dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional korporasi.



**Pilar 3: Pemulihan**

Perluasan akses bagi korban mendapatkan pemulihan yang efektif baik melalui mekanisme yudisial maupun non yudisial.

*Sumber: Komnas HAM, 2018*

Sebagai konsekuensi dari pendekatan polisentris, UNGPs BHR akan ditindaklanjuti melalui kebijakan turunan termasuk di tingkat nasional melalui Rencana Aksi Nasional HAM (Perpres 53/2021) dan Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Perpres 60/2023). Sifat instrumen UNGPs BHR adalah **tidak mengikat atau sukarela** untuk para pelakunya, termasuk kepada perusahaan multinasional yang menjadi target utama. Meskipun demikian efektivitas UNGPs BHR sangat tergantung pada Rencana Aksi Nasional. Artinya sanksi-sanksi yang mengikat dapat saja dimunculkan pada kebijakan di tingkat nasional. Muchlinski (2022)<sup>29</sup> menjabarkan kriteria efektivitas Rencana Aksi Nasional sbb:

- a. Harus merefleksikan prinsip-prinsip UNGPs BHR dan keterkaitan antara kewajiban negara dan korporasi dalam mencegah, memitigasi, dan memulihkan orang-orang yang terdampak HAM karena perilaku dan aktivitas bisnis yang dilakukan oleh Perusahaan.
- b. Rencana aksi harus mencerminkan relevansi kontekstual di suatu negara dari sisi kapasitas masing-masing negara serta sesuai dengan konteks sejarah dan budaya, pada akhirnya merancang fokus kegiatan yang realistis dan berdampak seluas-luasnya pada pencegahan, mitigasi, dan pemulihan.
- c. Monitoring kemajuan pelaksanaan kegiatan harus secara inklusif dan transparan dengan memperhatikan sudut pandang orang atau kelompok yang terdampak.

Rencana Aksi Nasional BHR Inggris menurut Muchlinski (2022)<sup>30</sup> dianggap berhasil karena banyak diadopsi oleh negara lain. Pemerintah Inggris memberikan dukungan kepada perusahaan dalam penerapan prinsip Bisnis dan HAM. Penegakan kebijakan Bisnis dan HAM dilakukan tanpa

---

<sup>29</sup> Muchlinski (2022) hal 80

<sup>30</sup> Muchlinski (2022) halaman 81.

sanksi bagi korporasi yang tidak memenuhi kewajibannya. Korporasi didorong untuk melakukan pelaporan sehingga dapat dimonitor penerapan hak asasi di perusahaan. Secara umum regulasi pelaporan HAM banyak mendapat kritik karena dianggap kurang terkait dengan pemenuhan aksi preventif pelanggaran HAM dalam rantai pasok perdagangan antarnegara (Muchlinski, 2022).<sup>31</sup>

## 2 United Nations Global Compact (UNGC)

Instrumen UNGC menurut Muchlinski (2022) adalah yang pertama dikeluarkan oleh PBB terkait Bisnis dan HAM dalam konteks SDGs. Global Compact adalah sebuah inisiatif multi-stakeholder yang melibatkan pelaku non bisnis seperti akademisi, asosiasi pengusaha, pemerintah lokal, dan masyarakat sipil. Meskipun karakter panduan prinsip UNGC bersifat **sukarela (*non-binding*)**, namun menurut Muchlinski instrumen ini masih menerapkan **sanksi kepada anggota yang tidak melakukan kewajibannya dalam menyusun dan mempublikasikan laporan (*Communication of Progress*)** yang melaporkan perkembangan penerapan 10 prinsip UNGC dalam perusahaan. Prinsip no 1 dan 2 dari UNGPs BHR sangat terkait dengan isu HAM. Kedua prinsip itu adalah: Prinsip 1, bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan atas HAM yang dinyatakan secara internasional, dan prinsip 2,<sup>32</sup> memastikan bisnis tidak terlibat dalam pelanggaran HAM.

---

<sup>31</sup> INFID dan SETARA.2023 Hal. 88

<sup>32</sup> Website IGCN.  
[https://www.indonesiagcn.org/about\\_us/principles/ten\\_principles](https://www.indonesiagcn.org/about_us/principles/ten_principles). Diakses 9 Januari 2023

Sanksi yang diberikan berupa penurunan tingkat keanggotaan dari aktif menjadi tidak aktif. Hal ini sejalan dengan tujuan Global Compact yang dirancang untuk **menstimulasi perubahan perilaku di korporasi** dan bukan sebagai regulasi. Indonesia termasuk negara yang menindaklanjuti UNGC dengan membangun jejaring perusahaan dan *non-state actor* lainnya dalam wadah *Indonesia Global Compact Network (IGCN)*.

### 3 ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility

**ISO 26000 adalah panduan tanggung jawab sosial untuk korporasi.** ISO 26000 mengedepankan pendekatan multi-stakeholders dengan kepentingannya masing-masing, melaksanakan transparansi, akuntabilitas, perilaku beretika, melakukan tindakan pencegahan dan menghormati HAM (ELSAM, 2019).<sup>33</sup> Instrumen ini diaplikasikan untuk semua jenis organisasi, baik privat maupun publik dan nirlaba di seluruh dunia.<sup>34</sup> Kebijakan *Corporate Social Responsibility (CSR)* ini bersifat **sukarela** dan tidak memberikan sertifikasi seperti pada ISO lainnya. ISO 26000 telah mendapat pengakuan dari Badan Standarisasi di banyak negara. Cakupan aspek dalam ISO 26000 meliputi tata kelola organisasi, HAM, praktik kerja, lingkungan, praktik pengoperasian yang adil, permasalahan konsumen dan pengembangan, serta keterlibatan komunitas.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> ELSAM. 2019 hal 38.

<sup>34</sup> ELSAM. Instrumen Pertanggungjawaban Perusahaan: Perbandingan antara OECD Guidelines, ISO 26000 an UN Global Compact. Diterjemahkan dari Buku Martje Theuws dan Mariette van Huijstee. *Corporate Responsibility Instruments: A Comparison of the OECD Guidelines and ISO 26000 & the UN Global Compact*. [https://referensi.elsam.or.id/wp-content/uploads/2015/02/Instrumen-Pengaturan-B\\_HAM.pdf](https://referensi.elsam.or.id/wp-content/uploads/2015/02/Instrumen-Pengaturan-B_HAM.pdf). Diunduh 9 Januari 2024

<sup>35</sup> Website LRGA. Sertifikasi ISO 26000 <https://www.lrqa.com/id-id/iso-26000/>. Di akses 11 Januari 2024

Dengan menerapkan ISO 26000 dalam manajemen, maka korporasi mampu menunjukkan tanggung jawab sosial yang telah dilakukan dan menghilangkan keraguan para pemangku kepentingan. Dengan menerapkan ISO 26000 dalam internal manajemen perusahaan, maka perusahaan secara bersamaan melakukan mitigasi risiko terhadap kegiatan perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian. Penerapan ISO 26000 dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan terhadap kompetitor dan mengembangkan target tanggung jawab sosial yang dapat diukur.<sup>36</sup> Namun sayangnya dalam instrumen ini tidak menyediakan mekanisme verifikasi, selain itu tidak terdapat mekanisme pengaduan mengenai dugaan pelanggaran sosial atau lingkungan oleh perusahaan.<sup>37</sup> Perbandingan kebijakan UNGC, UNGPs BHR dan ISO 26000 dapat dilihat di Tabel 1.

**Tabel 1 Perbandingan Kebijakan UNGC, UNGPs BHR, dan ISO 26000**

UNGC	UNGP's BHR	ISO 26000
<b>Tujuan</b>		
Mendorong perusahaan untuk mengadopsi kebijakan dan praktik pembangunan berkelanjutan dan tanggung jawab sosial	Mendorong korporasi untuk menghormati HAM dan menginternalisasi kebijakan HAM dalam proses bisnisnya	Mendorong perusahaan untuk menerapkan konsep CSR dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan
<b>Tanggal diadopsi</b>		
26 Juli 2000	16 Juni 2011	1 November 2011

<sup>36</sup> *Ibid*

<sup>37</sup> *Ibid*

<b>Target sasaran</b>		
Jumlah negara yang meratifikasi UNGC: lebih dari 8000 peserta, lebih dari 7000 pelaku bisnis dari 145 negara.	Utamanya adalah perusahaan multinasional Pemerintah sebagai regulator	Dirancang untuk berbagai jenis organisasi di sektor publik, privat, maupun organisasi nirlaba
<b>Karakter</b>		
Sukarela. Peserta Global Compact berkomitmen untuk menerapkan sepuluh prinsip UNGC	Sukarela. Mendorong pemerintah untuk melindungi masyarakat dan mendorong korporasi untuk menghormati HAM dan memulihkan korban pelanggaran HAM	Sukarela. Mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan CSR. ISO 26000 tidak mengandung persyaratan dan menerbitkan sertifikasi.
<b>Mekanisme Monitoring</b>		
Tidak ada monitoring dan penegakan hukum. Kewajiban perusahaan adalah membuat laporan Komunikasi Kemajuan Tahunan (CoP), yang sekaligus menjadi publikasi perusahaan.	Melalui Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM, harmonisasi kebijakan, promosi penerapan HAM kepada korporasi dan kegiatan pemulihan korban. Di Indonesia, <i>due diligence</i> (Uji Tuntas HAM) melalui PRISMA	Tidak ada verifikasi atau mekanisme penegakan hukum
<b>Mekanisme komplain</b>		
Terdapat instrumen <i>Integrity Measures</i>	Di Indonesia instrumen PRISMA dapat menjadi alat untuk memonitor risiko pelanggaran HAM	Tidak ada mekanisme untuk mengajukan pengaduan dugaan pelanggaran HAM dan non kepatuhan terhadap standar ISO 26000

Sumber: modifikasi dari ELSAM.2013

Pengertian tanggung jawab sosial perusahaan dipahami secara sempit, sehingga kebijakan CSR lebih dipandang sebagai **memenuhi aturan main** yang ada, dalam arti mengikuti kompetisi bebas. Pemahaman ini memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk menjalankan CSR sebagai proyek *philanthropy*. Sementara di sisi lain pemerintah kurang aktif mengendalikan perilaku bisnis dan investor. Saat ini kerangka kebijakan dan kelembagaan sudah tidak lagi berfungsi dengan baik dalam menghadapi pasar yang semakin ekspansif beserta dampak negatifnya terhadap lingkungan dan sosial. Baik Pemerintah maupun perusahaan keduanya tidak merasa bertanggung jawab terhadap pelanggaran HAM yang muncul dari proyek investasi dan membiarkan orang-orang yang terdampak tidak terlindungi (ELSAM, 2019).<sup>38</sup> Masalah inilah yang menjadi titik pangkal perubahan aturan main dalam tata kelola Bisnis dan HAM (*Human Right Resource Centre*, 2013, p.2). **Inti dari permasalahan adalah tidak adanya mekanisme pengendalian yang efektif terhadap kekuatan perusahaan** (ELSAM, 2019).

#### 4. Instrumen Bisnis dan HAM yang Mengikat Secara Hukum

Resolusi Dewan HAM PBB 26/9 tahun 2014 tentang Internasional Instrumen Bisnis dan HAM telah membentuk Kelompok Kerja antar Pemerintah yang bersifat terbuka dengan mandat untuk mengelaborasi instrumen Internasional Bisnis dan HAM yang mengikat secara hukum. Kelompok kerja ini juga melibatkan aktor bukan negara seperti organisasi masyarakat sipil. Gunawan<sup>39</sup> menjelaskan bahwa sampai saat ini Kelompok Kerja telah berlangsung sampai sesi kesembilan. Instrumen hukum yang mengikat ini bertujuan memperkuat UNGPs BHR yang

---

<sup>38</sup> ELSAM 2019. Hal xiv

<sup>39</sup> Gunawan dalam Website INFID. <https://infid.org/instrumen-ham-yang-mengikat-secara-hukum-untuk-bisnis-transnasional/>. Instrumen HAM yang Mengikat Secara Hukum untuk Bisnis Transnasional. Diunduh 4 Februari 2024.

ada, terutama untuk mengatur entitas bisnis yang berkarakter transnasional.

Menurut Gunawan, alasan diperlukannya instrumen yang mengikat secara hukum antara lain adalah “adanya dampak yang khas dan tidak proporsional terkait bisnis berupa pelanggaran HAM terhadap perempuan dan anak perempuan, anak-anak, masyarakat adat, penyandang disabilitas, orang lanjut usia, migran, pengungsi, dan masyarakat yang berada dalam situasi rentan.” Tujuan dari Instrumen Bisnis dan HAM yang mengikat secara hukum ini berdasarkan draft Kebijakan Mengikat tentang Bisnis dan HAM tahun 2021<sup>40</sup> antara lain adalah untuk mendorong pelaksanaan UNGPs BHR yang efektif. Instrumen hukum ini akan diberlakukan kepada pelaku bisnis, termasuk korporasi transnasional.

Pemerintah Indonesia juga memberikan perhatian pada penyusunan draft kebijakan yang mengikat Bisnis dan HAM. Menurut Achsanul Habib, Direktur Hak Asasi Manusia dan Kemanusiaan di Direktorat Jenderal Kerjasama Multilateral, Kementerian Luar Negeri<sup>41</sup> tantangan terbesar penyusunan draft kebijakan ini adalah kecenderungan menurunnya anggota PBB yang tertarik untuk terlibat dalam penyusunan. Tanpa keterlibatan aktif seluruh anggota PBB maka kebijakan yang mengikat ini tidak dapat disahkan.

---

<sup>40</sup> OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021. Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises.

<sup>41</sup> Website IGJ, <https://igj.or.id/2022/10/31/indonesia-focal-point-for-corporate-accountability-conducts-audience-with-the-ministry-of-foreign-affairs-of-the-republic-of-indonesia-discussing-corporate-accountability-issues-in-business-activitie/?lang=en>. Diunduh 22 Desember 2023

### III. Kebijakan Bisnis dan HAM di ASEAN dan Penerapannya

#### A. Kebijakan IB, RBC, dan CSR

Isu Bisnis dan HAM telah termuat dalam dokumen ***ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025*** dan ***ASEAN Economic Blueprint***. Dalam kedua dokumen tersebut dijelaskan bahwa ASEAN memberi perhatian terhadap pembangunan yang inklusif, mewujudkan kehidupan masyarakat yang inklusif yang mempromosikan kualitas kehidupan yang tinggi, memiliki kesetaraan akses dan melindungi hak asasi perempuan, anak-anak, orang muda, dan lanjut usia serta kelompok disabilitas, pekerja migran dan kelompok marginal. Selain itu ASEAN ingin mempromosikan tata kelola yang baik, transparan, dan pemerintahan dengan kebijakan yang responsif melalui pelibatan sektor swasta, masyarakat sipil, dan pemangku kebijakan lainnya dalam pengambilan keputusan.<sup>42</sup> Perihal CSR disebutkan dalam dokumen cetak biru ekonomi. Hal ini sejalan dengan hasil survei ASEAN (2017) bahwa **sebagian besar pelaku bisnis lebih memahami dan sudah menerapkan CSR daripada IRB.**<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> ASEAN Economic Blueprint 2025. ASEAN Secretariat. <https://asean.org/book/asean-economic-community-blueprint-2025/>. Diunduh 12 Januari 2024

<sup>43</sup> ASEAN. 2018. The Voice of Business in ASEAN. Awareness on Responsible and Inclusive Business Policies, bahwa CSR yang banyak dikenal oleh pelaku bisnis di ASEAN. <https://www.asean-csr-network.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean>. Diunduh 26 Desember 2023

Dalam mempelajari kerangka kebijakan IRB di ASEAN, **ditemukan banyak terminologi terkait konsep Bisnis dan HAM yang dijumpai di tingkat ASEAN**, di antaranya adalah *Inclusive Business (IB)*, *CSR*, *Social Enterprise*, *Social Business*, dan *RBC*.<sup>44</sup> Hal ini telah membingungkan untuk para pemangku kepentingan, seperti yang diungkapkan oleh hasil survei ASEAN (2017) kepada para pelaku bisnis di negara anggota ASEAN. **Sebagian besar pelaku bisnis telah memahami konsep CSR dan IB, tetapi kurang memahami tentang RBC.**<sup>45</sup> Oleh karena itu disarankan perlunya klarifikasi lebih lanjut tentang ketiga definisi tersebut.<sup>46</sup>

Dalam kajian ini setidaknya akan diulas tiga kerangka kebijakan ASEAN yang saling terkait dengan IRB (**Tabel 2**) yaitu 1) *ASEAN Action Plan for CSR*, 2) *Guidelines for Promotion of Inclusive Business in ASEAN*, dan 3) *Responsible Business Concept* yang oleh OECD (2018)<sup>47</sup> didefinisikan sbb:

*RBC principles and standards set out an expectation that all businesses – regardless of their legal status, size, ownership structure or sector – avoid and address negative impacts of their operations, while contributing to the sustainable development where they operate. RBC means integrating and considering environmental and social issues within core business activities, including throughout the supply chain and business relationships.*

---

<sup>44</sup> ASEAN 2020. Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN.

<sup>45</sup> OECD. 2020. Responsible Business Conduct and Anti-Corruption Compliance in Southeast Asia.

<sup>46</sup> Wawancara dengan Ibu Destry Anna **Sari** Asisten Deputi Konsultasi Bisnis dan Pendampingan Kementerian Koperasi dan UMKM pada tanggal 19 Januari 2023, menjelaskan bahwa dibenarkan adanya banyaknya terminologi, namun telah disepakati untuk tidak mempermasalahkan definisi tersebut melainkan lebih fokus dalam membahas kebijakan strategi IB dan penerapannya.

<sup>47</sup> *Ibid*

*Responsible Business Concept* bermaksud menjauhkan perusahaan dari risiko yang diakibatkan dari dampak negatif akibat operasi perusahaan. Sejalan dengan itu RBC akan mendorong kontribusi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan. *Responsible Business Concept* mengharapkan perusahaan mengintegrasikan dan mempertimbangkan isu lingkungan dan sosial dalam bisnis dan rantai pasok serta hubungan bisnis. **Memperhatikan bahwa RBC juga mengacu pada Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (UNGPs BHR) maka dapat dikatakan bahwa RBC relatif sama dengan IRB.**

**Tabel 2 Perbandingan Kerangka Kebijakan ASEAN untuk IB, RBC, dan CSR**

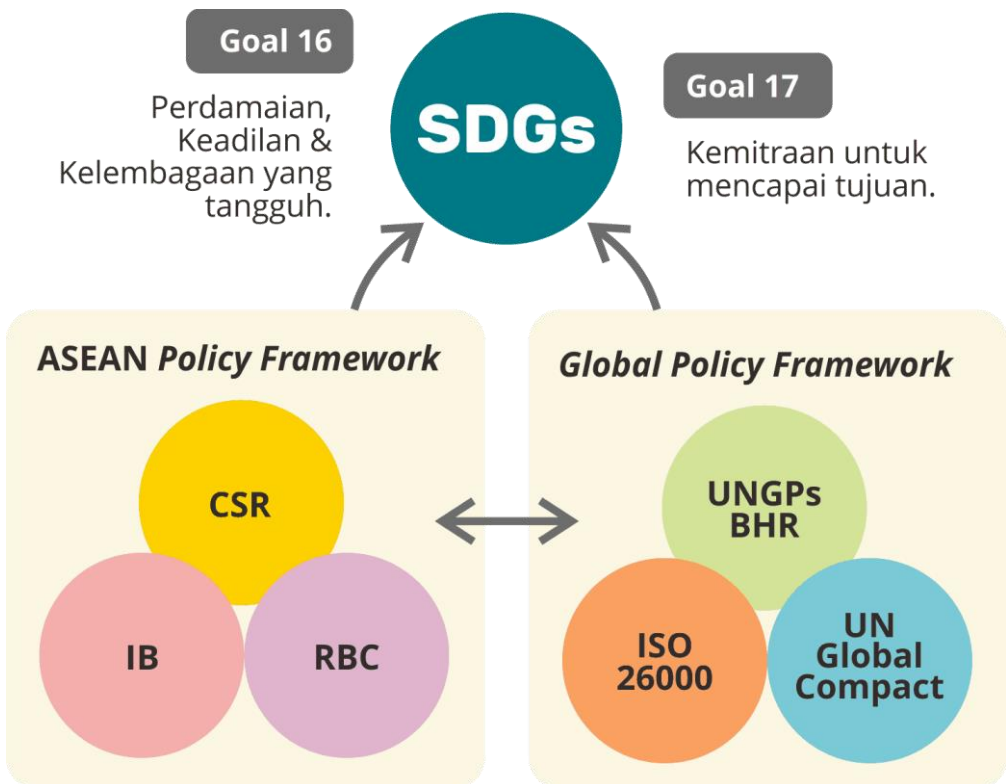
Inclusive Business	Responsible Business Concept	Corporate Social Responsibility
<b>Definisi</b>		
Sebuah konsep manajemen dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dan lingkungan dalam operasi bisnis mereka dan interaksi dengan pemangku kepentingan mereka.	Standar panduan untuk perusahaan untuk menghindari terjadinya dampak negatif yang ditimbulkan dari pengoperasian perusahaan.	Perusahaan mempertimbangkan dampak operasi mereka terhadap masyarakat dan menegaskan prinsip dan nilai mereka, baik dalam proses internal maupun dalam interaksi masyarakat dan aktor-aktor lain.
<b>Tujuan</b>		
Mendorong terwujudnya pembangunan yang inklusif dengan memberikan kesempatan ekonomi bagi kelompok masyarakat yang tingkat ekonomi yang berada di 40% lapisan bawah piramida	Melalui RBC, perusahaan dapat berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan menjadi pendorong untuk pencapaian SDGs	Cara perusahaan mencapai keseimbangan kepentingan ekonomi, lingkungan hidup dan sosial, sekaligus memenuhi harapan pemegang saham dan pemangku kepentingan

<b>Kebijakan ASEAN</b>		
Panduan untuk mempromosikan Inclusive Business di ASEAN, 2020	OECD <i>Due Diligence Guidance for Responsible Business 2020</i>	ASEAN Guidelines for CSR on Labour. 2017
<b>Komponen HAM</b>		
Tidak disebutkan secara spesifik.	Merujuk pada UNGPs BHR.	Isu HAM dijelaskan dalam bentuk kegiatan yang tidak boleh dilakukan seperti: kerja paksa, pekerja anak, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, dll.
<b>Mekanisme</b>		
<p>Dibentuk institusi Koordinator IB di setiap negara. <i>Steering Committee</i> dibentuk untuk monitoring rencana aksi.</p> <p>Melalui ekosistem IB, seperti strategi dan rencana aksi, promosi IB, akreditasi dan registrasi, peningkatan kesadaran, pendampingan kepada perusahaan, insentif untuk investasi, <i>public procurement</i>, monitoring dan evaluasi.</p>	<p>Terintegrasi dengan bisnis utama dan di sepanjang rantai pasok dan jaringan bisnis.</p> <p>Dibentuk <i>National Contact Point</i> untuk RBC untuk mempromosikan panduan RBC dan menangani kasus-kasus perusahaan.</p> <p>Uji tuntas berbasis risiko (<i>Risk based due diligence</i>)</p>	<p>Di setiap negara ASEAN dibentuk kerjasama tiga pihak untuk membangun dialog sosial dan menyepakati rencana aksi.</p> <p>Perusahaan harus merencanakan inisiatif CSR dan melaporkan secara reguler.</p> <p>Cenderung diterapkan dalam pendekatan tradisional sebagai kegiatan philanthropy.</p>

Sumber: Dikembangkan sendiri oleh peneliti dari hasil studi literatur

Membandingkan konsep IB, RBC, dan CSR, dapat dikatakan bahwa ketiga konsep tersebut mendorong tercapainya tujuan SDGs (**Gambar 3**). Tujuan SDGs nomor 16 dan 17 sangat terkait dengan isu Bisnis dan HAM. Konsep IB menekankan pada pemberian kesempatan lebih luas kepada UMKM dan kelompok masyarakat marginal untuk terlibat dalam rantai pasok perusahaan, sedang RBC lebih menekankan kepada manajemen risiko terhadap dampak negatif perusahaan atas pelanggaran hak asasi manusia dan kerusakan lingkungan.

**Gambar 3 SDGS Sebagai Tujuan Bersama Bagi Seluruh Instrumen Kebijakan IRB**



Sumber: Peneliti

Pada tahun 2018 *Asian Development Bank* mengadakan penelitian *Inclusive Business* di Asia Pasifik. Terdapat 3 jenis pendekatan penerapan IB: 1) Model IB, perusahaan besar dan menengah yang menerapkan IB model dalam rantai pasok, 2) Kegiatan IB, perusahaan besar dan menengah menerapkan IB sebagai bagian dari kegiatan dalam bentuk CSR, dan 3) Inisiatif *Social Enterprise (SE)*, perusahaan membentuk lembaga / yayasan yang bertujuan *non profit maximizing*.

Selain menunjukkan estimasi peningkatan jumlah perusahaan yang meningkat terhadap penerapan pendekatan IB, juga menunjukkan dampak sosial yang nyata seperti dalam tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3 Estimasi Dampak *Social Inclusive Business* di Asia-Pasifik**

Pendekatan IB	# Perusahaan		# Lapangan Pekerjaan yang Diciptakan	
	2016	2025	2016	2025
Model IB	130	455	585.000	2.047.500
Kegiatan IB/CSR	127	306	127.000	306.000
Inisiatif SE	245	1.070	68.600	299.600

*Sumber: ADB (2018)*

## B Implementasi Kebijakan IRB di ASEAN

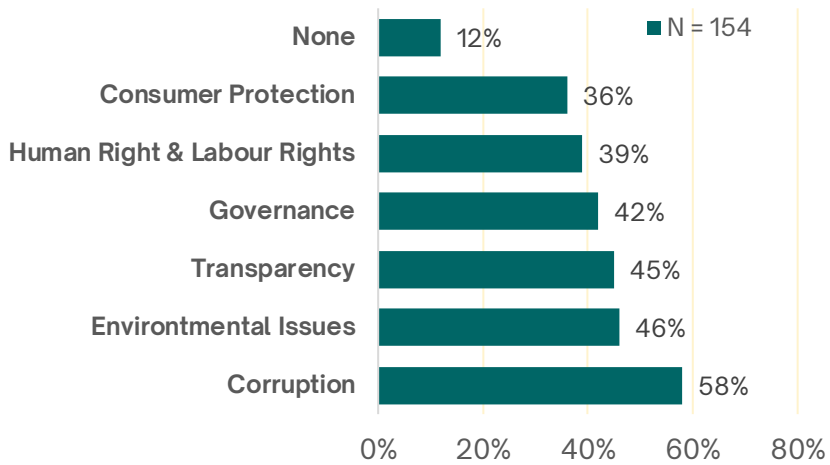
Survei terhadap pelaku bisnis di negara ASEAN yang dilakukan oleh OECD menjelaskan bahwa sebagian besar pelaku bisnis (91%) mengatakan telah terlibat aktif kegiatan bisnis yang bertanggung jawab dengan melibatkan isu sosial dan lingkungan dalam kegiatan perusahaan,<sup>48</sup> yang diwujudkan dengan kebijakan perusahaan yang mengatur manajemen setidaknya satu aspek dari isu pembangunan berkelanjutan. Responden yang tidak memiliki kebijakan tertulis sebagian besar adalah berasal dari usaha mikro dengan jumlah karyawan kurang dari 10 (sepuluh) orang. Meskipun demikian dalam penerapannya menemukan tantangan, di mana **kurang dari separuh (46%) perusahaan yang menerapkan kajian risiko lingkungan dan sosial sebagai bagian dari uji tuntas**. Sebagian besar (60%) responden telah menerapkan secara langsung maupun tidak langsung manajemen risiko untuk minimal satu isu. Di antara isu yang ada, korupsi adalah yang paling banyak mendapat perhatian, diikuti isu lingkungan (**Gambar 4**).

OECD menjelaskan bahwa alasan perusahaan untuk membangun kebijakan manajemen risiko adalah: 1) adanya kesadaran bahwa manajemen risiko adalah hal penting yang harus dilakukan untuk kepentingan masyarakat dan lingkungan (39%); 2) merupakan kewajiban yang ditetapkan oleh regulasi (38%), dan 3) untuk menghindari risiko rusaknya reputasi perusahaan (32%). Oleh karena itu OECD (2018) menyimpulkan bahwa **perusahaan seringkali membutuhkan kebijakan dan regulasi untuk dapat menetapkan dan menegakkan mekanisme integritas internal yang komprehensif**.

---

<sup>48</sup> OECD. 2018. OECD Investment Policy Reviews: Southeast Asia

**Gambar 4. Risiko Utama yang Ditemukan di Perusahaan**



Sumber: OECD, 2020.



## IV. Kerangka Kebijakan IRB di Indonesia dan Penerapannya

### A. Strategi Nasional Bisnis dan HAM

Pemerintah Indonesia memberi perhatian yang besar dalam penerapan UNGPs BHR dengan menetapkan Rencana Aksi HAM Periode 2021-2025 melalui Peraturan Presiden No. 53/2021, yang melibatkan beberapa Kementerian sebagai panitia di bawah koordinasi Kementerian Hukum dan HAM. Rencana Aksi HAM ini kemudian ditindaklanjuti dengan pembentukan Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM) melalui Peraturan Presiden No.60 tahun 2023 dengan Kementerian Hukum dan HAM sebagai lembaga narahubung. Dalam Stranas BHAM dibentuk Gugus Tugas Nasional melalui Keputusan Menteri Hukum dan HAM. Demikian juga di daerah akan dibentuk Gugus Tugas Daerah.

Gugus Tugas Nasional dikepalai oleh Direktur Bisnis dan HAM dari Kementerian terkait. Tugas Gugus Tugas Nasional adalah<sup>49</sup>:

- 1) Mengusulkan rancangan Aksi BHAM
- 2) Mengkoordinasikan dan menyelaraskan pelaksanaan Stranas HAM di tingkat nasional dan daerah

---

<sup>49</sup> Perpres 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM

- 3) Mengkoordinasikan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Stranas BHAM di tingkat nasional dan daerah
- 4) Melaporkan hasil pelaksanaan Aksi BHAM kepada Menteri

Anggota Gugus Tugas Nasional terdiri dari multipihak yang cukup menggambarkan *non-state actor*. Selain perwakilan kementerian dan lembaga, anggota gugus tugas dari unsur mitra non pemerintah adalah:

1. Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia
2. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
3. Foundation for International Human Rights Reporting Standards (FIHRRST)
4. Indonesia Global Compact Network (IGCN)
5. Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)
6. Djokosoetono Research Center (DRC)
7. Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI)
8. SETARA Institute
9. International NGO Forum on Indonesian Development (INFID)

Rencana Strategis Bisnis dan HAM merupakan langkah maju untuk penegakan HAM di Indonesia, karena diharapkan dengan rencana aksi ini akan dihasilkan kebijakan dan regulasi yang dapat diadaptasi oleh perusahaan dalam menghormati, melindungi, dan menyediakan akses untuk pemulihan HAM. Rencana Strategis ini disusun dengan melibatkan multipihak seperti Kementerian dan Lembaga, Korporasi (BUMN dan Swasta) dan Masyarakat Sipil. Telah dibentuk forum *Business and Human Rights Working Group* untuk menjembatani diskusi antara OMS dan Korporasi (KOMNAS HAM dan ELSAM, 2017).<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> KOMNAS HAM dan ELSAM. 2017. Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia

Di dalam Perpres 60/2023 disebutkan bahwa Strategi Nasional Bisnis dan HAM telah disusun berdasarkan kajian pada **tiga sektor** yaitu **perkebunan, pertambangan, dan pariwisata**. Kemungkinan besar sektor di atas terkait dengan pengaduan terbanyak yang masuk ke KOMNAS HAM (Komnas HAM, 2023).<sup>51</sup> Atas dasar pemetaan itulah Strategi Nasional Bisnis dan HAM disusun, yang terdiri dari 3 strategi:

1. Peningkatan pemahaman, kapasitas, dan promosi Bisnis dan HAM bagi semua pemaku kepentingan
2. Pengembangan regulasi, kebijakan, dan panduan yang mendukung perlindungan dan penghormatan HAM
3. Penguatan mekanisme pemulihan yang efektif bagi korban dugaan pelanggaran HAM dalam praktik kegiatan usaha

Ketiga strategi tersebut telah mencerminkan prinsip-prinsip UNGPs BHR dan keterkaitan antara kewajiban negara dan korporasi dalam mencegah, memitigasi, dan memulihkan orang-orang yang terduga terdampak HAM karena aktivitas bisnis. Strategi 1 merupakan upaya pemerintah dalam mempromosikan konsep Bisnis dan HAM kepada para pemangku kepentingan. Instrumen PRISMA termasuk bagian dari strategi peningkatan pemahaman dan kapasitas para pemangku kepentingan yang nantinya sekaligus menjadi instrumen untuk memonitor kemajuan penerapan kebijakan HAM di perusahaan. Penilaian Risiko Bisnis dan HAM (PRISMA) adalah suatu program aplikasi mandiri untuk membantu pelaku usaha menganalisa dugaan risiko pelanggaran HAM yang disebabkan oleh kegiatan bisnisnya.<sup>52</sup> **Namun karena instrumen ini sifatnya adalah sukarela, maka tantangannya adalah bagaimana mendorong perusahaan untuk mau terlibat melaksanakan Uji Tuntas melalui PRISMA.**

---

<sup>51</sup> Tidak disebutkan dalam dokumen KOMNAS HAM dan ELSAM 207, namun diperkirakan terkait dengan situasi HAM di Indonesia yang dilaporkan oleh KOMNAS HAM. 2023.

<sup>52</sup> Website DJHAM. <https://prisma.kemenkumham.go.id>. Diakses 14 Januari 2023

Studi KOMNAS HAM dan ELSAM (2017) menjelaskan bahwa di dalam Rencana Aksi terdapat 3 aspek yang saling berkaitan yaitu: desentralisasi, UMKM, dan BUMN. Dalam konteks **desentralisasi**, pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk melengkapi implementasi pemajuan dan perlindungan HAM yang menjadi tanggung jawab utama pemerintah pusat. Untuk itulah Gugus Tugas Daerah Bisnis dan HAM dibentuk. Dalam konteks UMKM, hal ini mempertimbangkan jumlah usaha mikro dan kecil di Indonesia yang sangat besar (99,92%) dan di dalamnya sering ditemukan pekerja anak. Di sisi lain masih kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah sehingga banyak produk usaha mikro dan kecil yang tidak memenuhi standar kesehatan untuk diproduksi. Dalam konteks ini, usaha mikro dan kecil yang sebagian besar adalah sektor informal, yang tidak terjangkau oleh kebijakan pemerintah. Keberadaan mereka sebagai pengusaha lebih didorong karena tidak tersedianya lapangan kerja formal. Oleh karena itu, untuk lapisan masyarakat yang paling bawah, perlindungan sosial yang merupakan kewajiban pemerintah adalah persyaratan agar pengusaha mikro dan kecil dapat menjalankan usaha dengan baik. **Dengan demikian selain hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, terdapat hak-hak dasar warga negara yang harus dipenuhi oleh pemerintah.**

Aspek ketiga adalah BUMN. Mengingat peran BUMN yang strategis dan mayoritas kegiatan BUMN berdampak pada infrastruktur, maka melalui RAN Bisnis dan HAM diharapkan BUMN dan swasta dapat berperan memajukan HAM sekaligus meningkatkan perekonomian.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Hal ini sejalan dengan pandangan Muchlinski T. Peter (2022). *Advanced Introduction to Business and Human Rights*. Edward Elgar Publishing. UK

## B. Kerangka Kebijakan *Inclusive Business* di Indonesia

Kerangka kerja *Inclusive Business* (IB) di Indonesia mulai digagas pada tahun 2013, namun sampai saat ini belum ada kebijakan khusus untuk IB yang dikeluarkan oleh pemerintah.<sup>54</sup> Dalam Panduan IB yang dikeluarkan oleh ASEAN pada tahun 2020 dijelaskan bahwa status IB di Indonesia masih dalam **tahap dipertimbangkan**. Meskipun demikian Indonesia telah memiliki peta IB yang pertama, di mana hasil analisisnya menjelaskan terdapat 30 pelaku *Inclusive Business* di Indonesia, terutama di sektor agribisnis (ASEAN, 2020).<sup>55</sup> Pada tahun 2016 telah dibentuk Kelompok Kerja IB di bawah Kementerian Koordinator bidang Perekonomian.<sup>56</sup> Tiga tahun kemudian, yaitu tahun 2019 Kementerian Koordinator bidang Perekonomian bersama Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian Kesehatan, dan BAPPENAS bersama-sama membangun peta jalan IB dengan fokus bahasan pada industri pariwisata sebagai percontohan. *Roadmap* IB dalam industri pariwisata bertujuan untuk mempromosikan IB melalui empat strategi yaitu (1) komitmen dan koordinasi, (2) informasi dan peningkatan kesadaran para pelaku kepentingan, (3) peningkatan kapasitas, serta (4) hubungan pasar dan insentif.

Setiap tahunnya ASEAN *Inclusive Business Summit* akan memberikan penghargaan kepada perusahaan yang telah menerapkan model IB. Di dalam Panduan IB ASEAN, kriteria penerima penghargaan IB antara lain adalah kegiatan bisnis memiliki dampak sosial, jangkauan dampak sosial yang luas terhadap kelompok yang relevan, dan berjalan secara terus menerus. Kriteria di atas secara tidak langsung relevan dengan karakter *social enterprise*. Pemerintah Indonesia pernah

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Ibu Destry Anna Sari Asisten Deputi Konsultasi Bisnis dan Pendampingan Kementerian Koperasi dan UMKM pada tanggal 19 Januari 2023 membenarkan tentang belum adanya kerangka kebijakan khusus IB di Indonesia.

<sup>55</sup> ASEAN. 2020. Guideline for Promotion of Inclusive Business in ASEAN

<sup>56</sup> ASEAN. Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN. Briefing Note for Indonesia, halaman 1

mengajukan rancangan undang-undang *social enterprise*, tetapi sampai saat ini belum disahkan DPR. Dalam draft undang-undang tersebut Social Enterprise didefinisikan sebagai usaha yang mempunyai visi dan misi untuk menyelesaikan permasalahan sosial dan atau mendorong perubahan positif terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan melalui kegiatan yang mempunyai dampak terukur, dan yang menginvestasikan kembali sebagian besar keuntungannya untuk mendukung misi tersebut (British Council, 2018).<sup>57</sup> Menurut Perpres 2/2022, *social enterprise (SE)* atau wirausaha sosial adalah seseorang yang memiliki jiwa sosial yang tinggi dan kemampuan bisnis yang lebih baik sehingga mampu melihat peluang bisnis dan memberikan solusi masalah sosial dan lingkungan.

Di Indonesia dan juga di negara anggota ASEAN, pertumbuhan *social enterprise* semakin meningkat. British Council dan UNESCAP (2021),<sup>58</sup> menegaskan *social enterprise* yang tumbuh di negara anggota ASEAN mampu berkontribusi terhadap penyediaan tenaga kerja, meskipun sebagian besar di sektor informal. Dengan demikian *social enterprise* memiliki peran penting untuk menjembatani kesenjangan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Nilai-nilai ini tidak jauh berbeda dengan konsep IB. Dari sisi skala usaha, Panduan IB ASEAN mengkategorikan *social enterprise (SE)* sebagai usaha skala kecil menengah, sedang perusahaan model IB dikategorikan sebagai perusahaan skala besar. Oleh karena itu Panduan IB ASEAN merekomendasikan agar dibangun keterikatan kebijakan yang jelas antara **IB, SE, dan CSR yang dapat mendorong perusahaan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan melipat gandakan dampaknya (ASEAN, 2020).**<sup>59</sup> Perbandingan manfaat IB dan RBC bagi perusahaan (Tabel 3), dijelaskan dalam IB lebih dekat dari efisiensi biaya sedang

---

<sup>57</sup> British Council and UN ESCAP. 2018. Developing an Inclusive and Creative Economy. The State of Social Enterprise in Indonesia. Jakarta: PLUS

<sup>58</sup> British Council, UNESCAP, 2021: The State of Social Enterprise in Southeast Asia

<sup>59</sup> ASEAN. 2020. Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN

dalam RBC lebih kepada reputasi perusahaan. Dari sisi masyarakat IB bermanfaat karena memberikan akses lebih luas kepada lapangan kerja sedang RBC lebih kepada perlindungan hak pekerja dan masyarakat.

**Tabel 3. Manfaat IB dan RBC bagi Perusahaan dan Masyarakat**

Inclusive Business	Responsible Business Conduct
<b>Perusahaan</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengurangi biaya pengadaan barang dan bahan baku, baik dari segi efisiensi maupun kontinuitas proses</li> <li>2. Mengatasi masalah rekrutmen karyawan yang memenuhi syarat melalui pelatihan bagi masyarakat</li> <li>3. Mengatasi jaminan pasokan terutama produk pertanian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya reputasi perusahaan</li> <li>2. Meningkatnya akses ke pasar</li> <li>3. Meningkatnya efisiensi biaya karena berkurangnya risiko yang disebabkan karena pelanggaran HAM</li> <li>4. Meningkatnya dukungan sosial dari masyarakat setempat</li> <li>5. Keberlanjutan perusahaan</li> </ol>
<b>Masyarakat (40% BoP)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terciptanya lapangan kerja baru</li> <li>2. Meningkatkan pendapatan</li> <li>3. Meningkatkan produktivitas;</li> <li>4. Mengatasi kebutuhan dasar (air, listrik, dll)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hak masyarakat yang sebagai pekerja terjamin</li> <li>2. Masyarakat di sekitar industri terhindar dari dampak negatif perusahaan</li> </ol>

Sumber: Modifikasi dari Kementerian Koperasi dan UMKM 2020



Sumber Gambar: freepik.com

## V. Peran OMS Dalam Mendorong IRB

### A. Peran OMS di Tingkat ASEAN dan Indonesia

Organisasi Masyarakat Sipil memiliki peran sentral dan strategis dalam memastikan implementasi kebijakan IRB di ASEAN. Dengan pemahaman yang mendalam tentang dinamika lokal serta kondisi domestik, OMS dalam hal ini berkapasitas **menjadi mata dan telinga yang sensitif** terhadap ketidaksetaraan ekonomi dan dampak sosial negatif yang mungkin muncul dari model dan praktik-praktik bisnis tertentu yang beroperasi di negara-negara Asia Tenggara. Serikat pekerja sebagai pembela hak-hak buruh serta pekerja migran memiliki peran utama untuk memastikan bahwa praktik bisnis yang inklusif juga harus melibatkan secara intensif bentuk-bentuk konkret dari perlindungan bagi hak-hak pekerja. Salah satu contoh hasil pendampingan dan advokasi serikat pekerja di tingkat regional yang dilakukan oleh *Asia Floor Wage Alliance* (AFWA) memberikan pelajaran bahwa pendekatan multi pihak (pemerintah – perusahaan – OMS) adalah efektif untuk mewujudkan kesepakatan bersama bisnis dan HAM (lihat kotak). Dikarenakan **belum adanya kerangka regulasi efektif pada tataran ASEAN, yang secara spesifik mengatur terkait peran OMS pada mekanisme pembuatan kebijakan di negara-negara Asia Tenggara,**<sup>60</sup> maka ini menjadi tantangan tersendiri bagi OMS untuk melakukan advokasi di tingkat ASEAN.

---

<sup>60</sup> Menyimpulkan dari mencermati *legally binding instruments* yang ada pada kerangka kerja terkait bisnis inklusif di ASEAN, dapat di akses dari:

Organisasi Masyarakat Sipil dalam hal ini memiliki kapabilitas untuk **meningkatkan kesadaran publik** terhadap IRB di ASEAN. Organisasi Masyarakat Sipil berkolaborasi bersama *think-tanks* dan lembaga riset serta akademik dapat melakukan upaya-upaya strategis, yaitu; (a) menjadi pengawas independen yang memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam praktik bisnis, dan (b) membantu membangun dukungan masyarakat untuk implementasi kebijakan yang berorientasi pada asas keberlanjutan.

Di Indonesia, ELSAM bersama jaringannya memberikan kontribusi sangat penting dalam penyusunan kebijakan Rencana Aksi HAM 2021-2025 (Perpres No. 53/2021) dan juga Rencana Strategis Bisnis dan HAM 2023-2025 (Perpres 60/2023). Studi literatur dan wawancara dalam penelitian ini, gerakan OMS yang mendorong IRB dapat dikelompokkan menjadi empat yakni:

**Pertama** adalah kelompok jaringan OMS yang **mendorong IRB melalui kebijakan IB**. Jaringan masyarakat sipil ini terdiri dari Oxfam Indonesia, International NGO Forum on Indonesian Development (INFID), PRAKARSA, Koalisi Rakyat untuk Kedaulatan Pangan (KRKP), serta Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil (ASPPUK). Pada ASEAN IB Summit ke-6 di Bali tahun 2023, jaringan masyarakat sipil ini telah mengadakan acara sampingan di sepanjang pertemuan Bisnis Inklusif.

---

<https://asean.org/wp-content/uploads/2021/09/ASEAN-Inclusive-Business-Framework.pdf>

**Kelompok kedua**, adalah gerakan OMS dalam **advokasi kebijakan Bisnis dan HAM** kepada pemerintah, perusahaan, dan khalayak umum. Organisasi yang ada dalam gerakan ini antara lain ELSAM, SETARA, INFID, dan *Human Right Working Group* (HRWG).

**Kelompok ketiga** adalah advokasi yang dilakukan oleh organisasi serikat pekerja bersama dengan aliansi pekerja di tingkat regional dan internasional, melakukan **pendampingan dan pengawalan penyelesaian kasus pelanggaran HAM di perusahaan**. Salah satu contoh yang dikerjakan oleh Aliansi Jurnalis Independen yang mengembangkan *Standar Operation Procedure* untuk penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.

**Kelompok keempat** adalah OMS yang memusatkan perhatian pada pengawalan kebijakan perdagangan internasional seperti yang dilakukan oleh Institute for Global Justice, Solidaritas Perempuan, Koalisi Rakyat untuk Hak Atas Air (KRuHA), Indonesian Human Rights Committee for Social Justice (IHCS), Wahana Lingkungan Hidup (WALHI), dll. Keempat simpul gerakan OMS bukan kelompok yang tertutup, melainkan terbuka dan saling mendukung satu sama lain.

*Inclusive and Responsible Business* sudah banyak diterapkan dalam usaha ekonomi yang dilakukan oleh organisasi atau badan usaha dengan platform ekonomi sosial solidaritas seperti koperasi, *social enterprise*, dan lain-lain.<sup>61</sup> Hal ini menjadi kekuatan bagi OMS dalam mempromosikan IRB dengan memberikan praktik-praktik IRB.

---

<sup>61</sup> Di Indonesia terminology ekonomi sosial solidaritas belum banyak dikenal. Namun untuk advokasi penggunaan definisi *social enterprise* lebih dapat diterima oleh pemerintah. Meskipun *Social Enterprise* yang dibangun oleh korporasi tidak dapat dikategorikan sebagai organisasi ESS.

## Dindigul Agreement: Cerita Sukses Uji Tuntas HAM untuk Pekerja Garmen di Tamil Nadu, India<sup>62</sup>.

Perjanjian Dindigul bertujuan menghapuskan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di Perusahaan Eastman Exports di Tamil Nadu India. Hal ini berawal dengan Jeyasre Kathirave, seorang perempuan Dalit berusia 20 tahun, yang ditemukan tewas di dekat rumahnya setelah menyelesaikan *shift* di Natchi Apparel, sebuah pabrik pembuatan pakaian untuk H&M di Kaithan Kottai, Tamil Nadu. Keluarganya menduga keras bahwa Jeyasre adalah korban pelecehan seksual dan pembunuhan.

Perjanjian Dindigul dibuat pada bulan April 2022. Pihak yang melakukan perjanjian adalah kelompok serikat pekerja dan kelompok perusahaan. Dari serikat pekerja terdiri dari *Dalit-worker-led Tamil Nadu Textile dan Common Labor Union (TTCU)*, *Asia Floor Wage Alliance (AFWA)*, dan Forum Keadilan Buruh Global (GLJ-ILRF), sedang dari pihak perusahaan adalah Eastman Exports Pvt Ltd, pemasok garmen India dan merek fesyen global Gap Inc., H&M, dan PVH Corp. Mereka berkomitmen untuk melakukan akuntabilitas bersama dalam mengakhiri kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan kasta. Setelah satu tahun perjanjian, dampak positif bagi pekerja perempuan di Eastman Exports, Dindigul, telah dirasakan.

Berdasarkan konsep kebebasan berserikat (FOA) yang diakui secara internasional, maka diskriminasi di tempat kerja berdasarkan kasta serta status migrasi harus dihapuskan. Perjanjian Dindigul mengandalkan standar dan praktik terbaik ketenagakerjaan nasional dan internasional seperti dari ILO, OECD, hukum nasional India, UNGPs BHR dan praktik terbaik “Save Circle Approach”<sup>63</sup> dari AFWA. Proses yang intensif yang dipimpin oleh serikat pekerja perempuan, dikombinasikan dengan insentif serta konsekuensi yang kuat terhadap partisipasi dan kerja sama dengan pemasok, menjadikan Perjanjian Dindigul sebagai sebuah model bagi investor, merek dagang (*brand*), dan pemasok untuk berkomitmen mencegah kekerasan berbasis gender. Hal ini juga menunjukkan praktik terbaik dalam hal kebijakan Uji Tuntas Hak Asasi Manusia yang bersifat wajib dan larangan impor terhadap barang-barang yang dibuat di mana terdapat praktik kerja paksa.

Sumber: Dindigul Agreement, 2023

<sup>62</sup> AFWA, TTCU, GLJ-ILRF. 2023. Dindigul Agreement. Year 1 Progress Report.

<sup>63</sup> *Save Circle Approach* adalah upaya untuk pencegahan kekerasan berbasis gender mulai dari lini produksi di pabrik (tempat kerja). Wawancara dengan Rizki Estrada O.P, Country Coordinator AFWA Indonesia, 15 Januari 2024

Beberapa upaya kerja beberapa OMS Indonesia dalam mendorong IB dan IRB:

Nama Lembaga	Tujuan Advokasi	Hasil
ELSAM, 2019	Studi kebijakan untuk penyusunan Rencana Strategis Bisnis dan HAM	Perpres 60/2023. Rencana Strategis Bisnis dan HAM
ASPPUK, PEKKA, PPSW, KAPAL Perempuan, Koalisi Perempuan Indonesia, 2021	Mendorong bisnis berperspektif gender	Pelatihan bisnis berperspektif gender
INFID dan SETARA 2023	Indeks hak asasi manusia di Indonesia dalam Hak Sipil dan Politik (Sipol) serta Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Ekosob)	Index Human Right Indonesia 2023 dari perspektif OMS
AJI, 2023	Pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja	Pedoman atau standar operasional prosedur (SOP) tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan media milik Aliansi Jurnalistik
KRKP 2023-2024	Riset dan Advokasi Kebijakan perlindungan penggilingan padi skala kecil di 5 Kabupaten	Munculnya Kebijakan Bisnis dan HAM berperspektif Fair for All ditingkat Kabupaten yang mampu melindungi penggilingan padi skala kecil / komunitas dari ekspansi Korporasi Skala Besar / Multinasional
The Prakarsa 2023-2024	Riset kebijakan terkait praktik HRDD di perusahaan pengolah Ikan lintas negara ASEAN	Memastikan perusahaan atau Industri Pengolahan Ikan memiliki hal yang cukup baik inklusif (dalam praktik berjejaring dengan <i>small scale</i> ) dan <i>responsible</i> (bertanggung jawab pada sos-eko).

ASPPUK, PEKKA, PPSW, KAPAL Perempuan, Koalisi Perempuan Indonesia 2023-2024	Menciptakan lingkungan yg mendukung wirausaha perempuan agar memiliki kesempatan yg sama untuk berhasil didunia bisnis	Penguatan usaha kelompok perempuan dan UMKM di tingkat daerah menuju mata rantai yang inklusif dan berkelanjutan  Promosi kesetaraan akses dan peluang, kebijakan ini utk menghapus hambatan yg menghalangi akses dan kesempatan perempuan di dunia bisnis.
IGJ, Fian Indonesia, dan Koalisi CSO	Mendorong advokasi Bisnis dan HAM di tingkat internasional mengenai UN LBI	Mendorong upaya bagi perusahaan-perusahaan transnasional (TNCs) dalam penghormatan kepada HAM secara mengikat/mandatoris
INFID 2016-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersama ELSAM, Konsil LSM, Oxfam Indonesia, dan koalisi CSO mendorong Advokasi Kebijakan Bisnis dan HAM di Indonesia</li> <li>- Mendorong advokasi melalui <i>Inclusive Business (IB)</i>, <i>Inclusive and Responsible Business (IRB)</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendorong Lahinya Perpres Stranas BHAM</li> <li>- Pada 2023 INFID bersama Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Foundation for International Human Rights Reporting Standards (FIHRRST), Indonesia Global Compact Network (IGCN), Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), Djokosoetono Research Center (DRC), Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI), dan SETARA Institute for Democracy and Peace tergabung dalam Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM</li> </ul>

Mengamati dinamika kebijakan dan advokasi IB dan IRB yang dilakukan oleh OMS, maka posisi OMS dalam advokasi kebijakan dapat digambarkan dalam Gambar 5. Untuk isu IRB posisi advokasi dalam posisi tinggi dengan kesiapan kebijakan tinggi. Dengan adanya Perpres 20/2023, maka terdapat rujukan bagi kementerian dan lembaga baik di tingkat nasional dan daerah dalam

mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan rencana aksi. Meskipun demikian Stranas Bisnis dan HAM baru saja dikeluarkan tahun 2023, sehingga masih diperlukan pemantauan keseriusan Kementerian dan Lembaga dalam pelaksanaan rencana aksi Bisnis dan HAM. Untuk isu IB, posisi advokasi OMS berada dalam posisi tinggi, baik dalam advokasi kebijakan pada kementerian terkait dan pendampingan kepada penerima manfaat. Meskipun demikian, advokasi ini menemukan tantangan karena belum adanya kebijakan pemerintah yang memayungi IB secara menyeluruh, yang ada kebijakan kementerian tertentu seperti pada Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI.

**Tabel 4 Matrik Analisa Tingkat Advokasi OMS Berdasarkan Ketersediaan Kebijakan**

<b>Peranan OMS dalam advokasi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Payung kebijakan IB belum ada, pendampingan OMS pada K/L terkait cukup tinggi</b>	<b>Telaah Stranas IRB dan Gugus Tugas BHAM multipihak dengan keterlibatan OMS</b>	
	<b>Sedang</b>			
	<b>Rendah</b>			
		<i>Tidak tersedia</i>	<i>Sedang dalam pertimbangan</i>	<i>Telah ada Kebijakan</i>

## B Tantangan Promosi IRB di Tingkat ASEAN dan Indonesia

Di tingkat ASEAN

- Banyaknya **terminologi konsep bisnis** dan kerangka kebijakan terkait IRB beragam membuat penerapan IRB kurang efektif.
- Terdapat perbedaan hukum dan kebijakan di tingkat nasional anggota ASEAN, di mana masing-masing negara memiliki sistem politik yang berbeda. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan dalam hal kebebasan berpendapat, kebebasan berorganisasi, dan akses kepada informasi. Organisasi Masyarakat Sipil menghadapi kesulitan dalam membentuk strategi yang seragam untuk mempromosikan dan melindungi kepentingan masyarakat sipil dan hak-hak pekerja di seluruh wilayah negara-negara anggota ASEAN.<sup>64</sup>
- Keragaman perkembangan ekonomi dan politik di negara-negara ASEAN yang menciptakan disparitas dalam pemahaman terhadap isu-isu pekerja dapat mempersulit proses koordinasi efektif antar-organisasi. Organisasi Masyarakat Sipil diharuskan **mampu beradaptasi dengan dinamika ini agar dapat menyusun strategi yang responsif terhadap perubahan lingkungan politik dan ekonomi di ASEAN.**

---

<sup>64</sup> Aggarwal, V. K. & Chow, J. T. (2010) “*The perils of consensus: How ASEAN’s meta-regime undermines economic and environmental cooperation*”, dalam *Review of International Political Economy*, 17:2, hal. 262-290. Diakses: [https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290903192962?casa\\_token=mQ0XHG\\_aQ2YAAAAA%3A3fpmZcE9wfxNFvRGWKLptYvZKv3thIHf960geAF66tPPBaR38XrKdLXK\\_siplGZsavyNQzIbPI\\_EEw](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290903192962?casa_token=mQ0XHG_aQ2YAAAAA%3A3fpmZcE9wfxNFvRGWKLptYvZKv3thIHf960geAF66tPPBaR38XrKdLXK_siplGZsavyNQzIbPI_EEw)

- Persepsi ASEAN terhadap OMS dapat dipelajari dari ASEAN Guidelines on Accreditation for Civil Society seperti yang di kutip oleh Tadem (2017)<sup>65</sup> sebagai berikut:

*“A non-profit organization of ASEAN entities, natural or juridical, that promotes, strengthens, and helps realize the aims and objectives of ASEAN Community and its three Pillars – the ASEAN Political Security Community, The ASEAN Economic Community and The ASEAN Socio Cultural Community.”*

Definisi di atas menjelaskan bahwa ASEAN berharap OMS akan mendukung kebijakan dan tujuan yang sudah disepakati di ASEAN (*top-down*), lebih dari melibatkan OMS dalam pengambilan keputusan. Standar relasi ASEAN dengan OMS ini tentu dapat berpengaruh terhadap keterlibatan OMS dalam mengadvokasi IRB.

#### Di Indonesia

- Kebijakan dan kelembagaan (*government focal point*) yang berbeda untuk *IB*. Kementerian Koperasi dan UMKM untuk IRB adalah Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam hal koordinasi di tingkat nasional dan juga efektivitas advokasi OMS
- Rencana Aksi Bisnis dan HAM meletakkan semua jenis usaha dalam target kegiatan, mulai dari usaha mikro dan kecil sampai dengan korporasi besar. Mengingat status usaha mikro dan kecil yang sebagian besar adalah sektor informal dan keberadaan mereka secara tidak langsung merupakan dampak dari kebijakan formal pemerintah, maka dikhawatirkan Rencana Aksi Bisnis dan HAM menjadi tidak fokus menangani target utama yaitu korporasi besar.

---

<sup>65</sup> Tadem, Eduardi C. et al. 2017. Deepening Solidarities Beyond Borders Among Southeast Asian People. UPCIDS, University of Philippines

- Belum adanya kerangka kebijakan nasional yang memayungi *Inclusive Business* menyulitkan OMS untuk menyusun strategi advokasi yang efektif untuk mendorong penerapannya.
- Perusahaan yang sudah menerapkan model IB, menurut ADB (2016)<sup>66</sup> tidak menjamin adanya pemberdayaan perempuan. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan hambatan-hambatan yang dialami perempuan di dalam masyarakat.
- UU Ketenagakerjaan dalam *Omnibus Law* pada periode kepemimpinan Presiden Joko Widodo 2019-2024 lebih bertujuan pada kepentingan investasi daripada perlindungan tenaga kerja<sup>67</sup>, yang bertujuan meredam potensi konflik sosial pada mekanisme pembuatan regulasi tenaga kerja di dalam negeri.<sup>68</sup> Dibutuhkan strategi yang matang bagi OMS untuk dapat berkoordinasi dengan efektif antar-organisasi.
- OMS belum memiliki peta pelaku *social enterprise* dengan platform ekonomi sosial solidaritas yang dapat menjadi alat advokasi dan promosi kesadaran publik terhadap *Inclusive and Responsible Business*.

---

<sup>66</sup> ADB. 2016. How Inclusive is Inclusive Business for Women?. Examples From Asia and Latin America

<sup>67</sup> Website IGJ. <https://igj.or.id/2019/11/25/menakar-isi-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-umkm/>. Diakses 19 Januari 2024

<sup>68</sup> Khair, Otti Ilham. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. Widyia Pranata Hukum. Vol.3 No2. September 2021. Otti Ilham Khair. <https://media.neliti.com/media/publications/548668-none-1f35077c.pdf>. Diunduh 19 Januari 2024.

## VI. Rekomendasi Strategi Memperkuat Peran OMS dalam Promosi IRB

### 1. Optimalisasi peran OMS dalam Gugus Tugas Nasional

Dengan kedudukan INFID and NGO lain sebagai anggota Gugus Tugas Nasional Stranas Bisnis dan HAM yang melekat pada Perpres 60 tahun 2023, maka peran OMS menjadi lebih strategis. Dalam konteks INFID sebagai forum NGO Indonesia perlu merangkul seluruh kelompok yang melakukan advokasi dan pendampingan untuk isu Bisnis HAM. Praktik-pratik terbaik dari berbagai jaringan OMS ini perlu dikumpulkan sebagai bahan pengetahuan dan menjadi alat advokasi meningkatkan kesadaran IRB kepada seluruh pihak, yakni pemerintah, perusahaan dan masyarakat. Advokasi kebijakan IB dan IRB keduanya perlu dilanjutkan karena memiliki peran saling melengkapi.

Kegiatan:

- a. Membangun peta jalan bersama OMS dalam mendorong IB dan IRB dan membuat pembagian tugas dalam pelaksanaan peta jalan sesuai dengan fokus masing-masing kelompok OMS.
- b. Melakukan pertemuan reguler untuk *knowledge sharing* diantara OMS terkait dengan kemajuan dan tantangan dalam mendorong IB dan IRB (terkait rekomendasi 2)
- c. Mendorong OMS dan *social enterprise/ESS* di Indonesia untuk lebih memahami prinsip UNGPs BHR

- d. Membangun ekosistem IB khususnya *social enterprise* (ESS) dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berhasil dan menjadi bahan advokasi
2. Terbangunnya Manajemen Pengetahuan Bersama tentang Bisnis dan HAM

Dengan tata kelola yang polisentris maka OMS di Indonesia perlu memahami dengan baik peta kebijakan yang ada di tingkat nasional dan ASEAN untuk dapat merumuskan strategi yang tepat dalam mengadvokasi kebijakan dan melakukan pendampingan kepada masyarakat.

Kegiatan:

- a. Melakukan penelitian bersama sektor swasta tentang Bisnis dan HAM terkait ekosistem IB dan IRB
- b. Mengembangkan modul-modul tentang IB dan IRB untuk disosialisasikan kepada para pemangku kepentingan (terkait dengan point 5.2)
- c. Menyusun panduan upaya peningkatan kesadaran bagi para pemangku kepentingan di semua tingkatan
- d. Membuat kajian penyelarasan Stranas Bisnis dan HAM dengan SDGs



Sumber Gambar: Vecteezy.com

3. Mempromosikan dan Advokasi Kebijakan IB dan IRB kepada Semua Pemangku Kepentingan tingkat ASEAN dan Indonesia

Memperhatikan berbagai kebijakan dari berbagai tingkat nasional, regional, dan sektor, maka dipandang penting dalam mengadvokasi Bisnis dan HAM menggunakan narasi SDGs agar dapat mempertemukan berbagai kepentingan. Selain, itu mengingat mekanisme pengambilan keputusan di tingkat ASEAN yang tertutup, maka keterlibatan OMS di ASEAN dapat dimulai dari tingkat pemerintah masing-masing.

Kegiatan:

- a. Melanjutkan keterlibatan di tingkat ASEAN dalam mempromosikan IB dengan memberikan contoh-contoh terbaik dari *social enterprise* di Indonesia. Salah satu rekomendasi ASEAN IB Summit 2023 di Bali adalah membangun *Knowledge* dengan Indonesia sebagai penggerakannya. Disarankan OMS memberikan masukan terhadap model Knowledge Hub IB dari perspektif OMS.
- b. Ikut memonitor perkembangan IBR dengan AICHR
- c. Membangun dialog dalam rangka menemukan titik-titik persamaan pilihan strategi advokasi Bisnis dan HAM antara *soft law* dan *hard law*.
- d. Memperkuat jaringan melalui keterlibatan di dalam ASEAN *Civil Society Conference* (ACSC/APF)
- e. Terlibat dalam konsultasi berkala antara OMS dengan sektor swasta

#### 4. Membangun Kolaborasi dengan Sektor Swasta dalam Mempromosikan IB dan IRB

Sektor swasta atau perusahaan skala menengah dan besar merupakan target utama UNGPs BHR. Oleh karena itu OMS perlu meningkatkan kolaborasi dengan perusahaan dalam pengembangan modul terkait IRB. Dengan memahami cara berpikir perusahaan diharapkan dapat ditemukan *entry point* dan *common language* antara OMS dan perusahaan yang dapat memudahkan kegiatan diseminasi modul IRB.

Kegiatan:

- a. Melakukan pendampingan kepada sektor swasta yang ingin menerapkan IB dan IRB
- b. Bekerja sama dengan sektor swasta dalam pengembangan modul terkait IB dan IRB berdasarkan praktik terbaik perusahaan. Hal ini sejalan dengan masukan dari ADN (2023), bahwa diseminasi IRB ke sektor swasta paling efektif jika dilakukan oleh sektor swasta itu sendiri.



Sumber Gambar: Vecteezy.com

## Daftar Pustaka

- ADB. 2016. *How Inclusive is Inclusive Business for Women?. Examples From Asia and Latin America.*
- ADB. 2018. *Inclusive Business in the Asia-Pacific Economic Cooperation.* Philippine
- AFWA, TTCU, GLJ-ILRF. 2023. *Dindigul Agreement. Year 1 Progress Report.*
- ASEAN 2020. *Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN*
- ASEAN Secretariat. *ASEAN Economic Blueprint 2025.*  
<https://asean.org/book/asean-economic-community-blueprint-2025/>
- ASEAN. 2018. *The Voice of business in ASEAN. Awareness on Responsible and Inclusive business Policies – a Pilot Study.* [https://www.asean-csr-network.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean.](https://www.asean-csr-network.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean)
- ASEAN. 2018. *The Voice of Business in ASEAN. Awareness on Responsible and Inclusive Business Policies.*  
<https://www.asean-csr-network.org/c/news-a-resources/csr-news-from-around-asean/1291-the-voice-of-business-in-asean>
- ASEAN. 2020. *Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN*
- ASEAN. 2022. *Guideline for the Promotion of Inclusive Business in ASEAN. Briefing Note for Indonesia*
- British Council and UN ESCAP. 2018. *Developing an Inclusive and Creative Economy. The State of Social Enterprise in Indonesia.* Jakarta: PLUS
- British Council, UNESCAP, 2021. *The State of Social Enterprise in Southeast Asia*
- ELSAM. 2019. *Perkembangan Bisnis dan HAM di Indonesia, Persepsi Negara, Masyarakat Sipil dan Korporasi.* Jakarta

- Healy S., Heras Ana I., North P. 2023. *Community Economy dalam Encyclopedia of the SEE*. UNTFSSSE
- Human Right Resource Centre. 2013. *Business and Human Rights in ASEAN. A Baseline Study*. Jakarta
- ILO. International Labor Conference -110th Session, 2022. 10 June 2022. *Resolution Concerning Decent Work and the Social and the Solidarity Economy*
- INFID dan SETARA 2023. *INDEX HAM 2023*
- INFID. 2021. Kertas Kebijakan. *Pengintegrasian Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Ekonomi perempuan dan Ketahanan Atas Perubahan Iklim dalam Kebijakan Tentang Bisnis dan HAM di Indonesia*
- Jayasooria, D. dan Yu Ilcheong. 2023. *The Sustainable Development Goals dalam Encyclopedia of the SSE*. UNTFSSSE
- Khair, Otti Ilham. *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Widya Pranata Hukum. Vol.3 No2. September 2021. Otti Ilham Khair.  
<https://media.neliti.com/media/publications/548668-none-1f35077c.pdf>.
- KOMNAS HAM dan ELSAM. 2017. *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia*
- Muchlinski. 2022. *Advanced Introduction to Business and Human Rights*. Edward Elgar Pu
- OECD. 2018. *OECD Investment Policy Reviews: Southeast Asia*
- OECD. 2020. *Responsible Business Conduct and Anti-Corruption Compliance in Southeast Asia*
- OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021. *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Right Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises*.

Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023. *Strategi Nasional  
Bisnis dan HAM*

Perpres 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis dan  
HAM

Tadem, Eduardi C. et al. 2017. *Deepening Solidarities  
Beyond Borders Among Southeast Asian People*.  
UPCIDS, University of Philippines

UN General Assembly, 27 Maret 2023. *Promoting the Social  
Solidarity Economy for Sustainable Development*

**infid** International  
NGO Forum  
on Indonesian  
Development


**(NGO in Special Consultative Status  
with the Economic and Social Council  
of the United Nations, Ref. No: D1035)**


 [www.infid.org](http://www.infid.org)

 INFID TV

 @Infid\_ID

 @infid\_id

 @Infid

 @Infid