

## International Law Discourse in Southeast Asia

Volume 1 Issue 2 (July-December 2022), pp. 99-122

ISSN: 2830-0297 (Print) 2829-9655 (Online)

<https://doi.org/10.15294/ildisea.v1i2.58363>

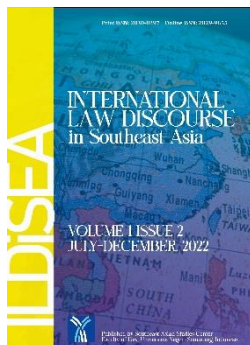
Published biannually by the Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Indonesia and managed by Southeast Asian Studies Center, Universitas Negeri Semarang, INDONESIA

Available online since July 31, 2022

# Framework for the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights for the Protection of Women's Rights in Business Activities in Indonesia

**Nurul Fatimah Khasbullah\***

*Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Timur, Indonesia*



**ABSTRACT:** The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) is adopted as the first international instrument that provides answer to the long debate on whether or not a business has human rights responsibilities. Although the state and business have different responsibilities towards the fulfillment of human rights in business activities, the UNGPs emphasizes the urgency of a gender dimension for all stakeholders in implementing its principles. The purpose of this study is to describe the responsibilities of business actors in implementing the gender dimensions of the UNGPs and to examine its application in Indonesia. The research uses a normative juridical method with a descriptive analytical and statue approach. The result of the study shows that the adoption of the UNGPs has been carried out in Indonesia through the National Action Plan for Human Rights with women as one of the focus groups. However, the implementation has not comprehensively complied with the overall gender perspective in the UNGPs principles.

**KEYWORDS:** UNGPs, Gender Dimension, Business and Human Rights

\* Corresponding author's email: [nurul.fatimahk@unukaltim.ac.id](mailto:nurul.fatimahk@unukaltim.ac.id)

Submitted: 12/05/2022 Reviewed: 17/05/2022 Revised: 11/07/2022 Accepted: 28/07/2022

**HOW TO CITE:**

Khasbullah, Nurul Fatimah. "Framework for the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights for the Protection of Women's Rights in Business Activities in Indonesia". *International Law Discourse in Southeast Asia* 1, No. 2 (2022): 99-122. <https://doi.org/10.15294/ildisea.v1i2.58363>.



Copyright © 2022 by Author(s). This work is licensed under a Creative Common Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

## I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Hukum Internasional, negara memiliki peran utama dalam kewajiban untuk menjamin dan melindungi pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM). Namun dalam kegiatan bisnis, perusahaan juga memiliki peran yang signifikan terhadap implementasi pemenuhan HAM. Sejak tahun 1970an, tanggung jawab aktor non-negara khususnya perusahaan juga telah menjadi isu penting yang fokus pada tiga tema kajian yaitu: fokus sasaran, landasan, dan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menghormati HAM.<sup>1</sup> Atas dasar kajian tersebut, PBB pada tahun 2011 merespon dengan mengadopsi "*the United Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs): Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy'*" (UNGPs) melalui Resolusi Dewan HAM PBB No. 17/4.<sup>2</sup>

UNGPs telah menjadi instrument pertama yang diakui secara global dalam menempatkan kedudukan perusahaan sebagai subjek hukum

---

<sup>1</sup> Patricia Rinwigati Waagstein. *Corporate Human Rights Responsibility*. Uppsala: Uppsala Univerrsitet, 2009

<sup>2</sup> Human Rights Council. Report of the Special representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. A/HRC/17/31, 21 March 2011

dalam rezim hukum hak asasi manusia terkait kegiatan bisnis.<sup>3</sup> Kendati demikian, UNGPs tidak mengesampingkan tanggung jawab HAM negara dan tidak meletakan tanggung jawab yang sama sebagai negara bagi perusahaan untuk melindungi HAM. Pedoman implementasi HAM ini memberikan batasan yang jelas antara tanggung jawab negara dan perusahaan.<sup>4</sup>

Melalui *UN Human Rights Council*, UNGPs memberikan pedoman global yang terdiri dari 31 (tiga puluh satu) prinsip dengan 3 (tiga) pilar dasar, yaitu : kewajiban negara untuk melindungi warga ngera (*to protect*), tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dengan menjalankan operasional bisnis yang berkelanjutan (*to respect*), dan akses pemulihan yang inklusif (*to remedy*).<sup>5</sup> Prinsip-prinsip tersebut merupakan standar global untuk melakukan pencegahan, mitigasi, dan remedi atas dampak risiko pelanggaran HAM yang muncul dari aktivitas bisnis.

Kegiatan maupun keputusan Bisnis dapat merugikan kelompok-kelompok yang rentan termasuk perempuan. Berbagai bentuk diskriminasi maupun hambatan terhadap akses pemulihan dialami oleh perempuan terkait kegiatan bisnis.<sup>6</sup> Berdasarkan hal tersebut UNGPs mengakui pentingnya perspektif gender dalam penerapan

---

<sup>3</sup> Ifdhal Kasim, 2014, “Menuju Bisnis yang Menghargai Hak Asasi Manusia”, Pengantardalam *Bagaimana Menjalankan Bisnis dengan Menghormati Hak Asasi Manusia*, Global CompactNetworkNetherlands, Elsam, Jakarta, hlm xiii.

<sup>4</sup> Patricia Rinwigati Waagstein, *Business and Human Rights in Indonesia: From Principles to Practice*, Human Rights Resource Centre, hlm. 1

<sup>5</sup> *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, United Nations Human Rights, hlm. 1

<sup>6</sup> The United Development Programme (UNDP) & United Nations Working Group on Business and Human Rights, “Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights”, presented during the 41<sup>st</sup> session of the Human Rights Council, 26 Juni 2019.

prinsip-prinsip HAM dalam kegiatan bisnis dan meluncurkan the “*Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*”.<sup>7</sup> Kerangka pedoman tersebut memberikan rekomendasi praktis dalam menerapkan prinsip UNGPs “*protect, respect, and remedy*” atas hak perempuan dalam kegiatan bisnis.

Indonesia merupakan salah satu negara yang secara resmi menerima UNGPs di tahun 2011 dan sejak itu telah melakukan praktik baik dengan menyusun Rancangan Aksi Nasional (RAN) Bisnis dan HAM.<sup>8</sup> Sebelum inisiasi yang dilakukan oleh Indonesia, sudah ada 24 negara yang telah menerapkan UNGPs ke dalam RAN Bisnis dan HAM sejak disahkan Panduan tersebut disahkan. Pada tahun 2018 diterbitkan Peraturan Presiden No. 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2015-2019. Melanjutkan dari acuan implementasi HAM di Indonesia, RANHAM 2021-2025 ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 53 tahun 2021. Dalam RANHAM generasi ke-5, perempuan menjadi salah satu fokus sasaran dari implementasi prinsip-prinsip HAM terutama dalam kegiatan bisnis.

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai panduan pedoman tanggung jawab perusahaan dalam menghormati HAM dengan perspektif gender dan penerapan prinsip tersebut dalam kegiatan bisnis di Indonesia.

---

<sup>7</sup> <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/gender-lens-ungps>

<sup>8</sup> Giacca, 2014 dalam ELSAM dan Komnas HAM, 2017, hlm. 112

## II. METODE

Penulisan pada artikel ini menggunakan metode yuridis normatif yang didasarkan pada penelitian dan pengujian melalui studi pustaka yang berhubungan dengan topik pembahasan.<sup>9</sup> Penelitian ini menggunakan beberapa metode pendekatan yaitu pertama, pendekatan deskriptif analitis dengan tujuan untuk dapat memberikan deskripsi yang detail, sistematis, dan komprehensif mengenai Panduan Pedoman PBB terkait Bisnis dan HAM (UNGPs) dalam perlindungan hak asasi perempuan.<sup>10</sup> Kedua, pendekatan peraturan perundang-undangan dengan membandingkan implementasi peraturan perundang-undangan nasional dengan UNGPs untuk menilai apakah terdapat pertentangan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi pustaka yang mengumpulkan data pada sumber hukum primer, sekunder, dan tersier yang berkaitan dengan topik penelitian.

## III. TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN UNTUK MENGHORMATI HAK ASASI MANUSIA

Secara umum, konvensi internasional mengenai hak asasi manusia bertujuan untuk melindungi hak individu dan kebebasan dasar terhadap potensi penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh negara, dan tidak fokus pada potensi pihak swasta dalam penyalahgunaan kekuasaan. Padahal, isu pelanggaran HAM tidak hanya terjadi dalam konteks hubungan kekuasaan yang bersifat

---

<sup>9</sup> Roni Hanitijo Sumitro (2010), *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia, hlm. 34.

<sup>10</sup> Cholid Narbuko & Abu Achmadi, Abu (2005). *Metodologi Penelitian Hukum, Cet.VI*. Jakarta: Ghalia, hlm.44.

vertical, namun juga mencakup hubungan kekuasaan yang bersifat horizontal.<sup>11</sup>

Pada tahun 1970, kesadaran akan dampak dari kegiatan bisnis terhadap hak asasi manusia mulai berkembang dan menuntut adaptasi peralihan perspektif hak asasi manusia yang *state-centered* menjadi *multi-centered*.<sup>12</sup> Masyarakat mulai menerima kenyataan bahwa aktor non-negara memiliki pengaruh yang sama atau lebih besar dengan aktor negara. Globalisasi dan perkembangan teknologi telah memberikan pengaruh besar pada pertumbuhan dan perkembangan ekonomi<sup>13</sup> yang berimplikasi langsung pada upaya pemenuhan HAM dan mengubah sifat tanggung jawab hak asasi manusia dari aktor komersial.

Berbagai inisiasi dan kovenan internasional telah secara tidak langsung mencantumkan pembatasan perilaku terhadap aktor non-negara terkait dampak pelanggaran HAM seperti dalam *International Bill of Human Rights (UDHR, ICESCR, ICCPR)* dan prinsip hak-hak dasar yang terdapat dalam *International Labour Organizations Declarations on Fundamental Principles and Rights at Work*. Seperti contoh pada pembukaan Deklarasi Universal Hak Asasi Manunisa disebutkan bahwa standar-standar pedoman tidak hanya berlaku bagi negara namun juga untuk setiap individu dan Lembaga

---

<sup>11</sup> Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi* (Jakarta: Konstitusi Press, 2005) hlm. 222

<sup>12</sup> Buhmann, K., Björn, F., & Voiculescu, A. (2018). Business & human rights research methods. *Nordic Journal of Human Rights*, 36(4), 323-332

<sup>13</sup> Andreassen, B.A., & Vinh, V.K. (2018). Business duties across borders: The new human rights frontier. In B. A. Andreassen, & V.K. Vinh, *Duties Across Borders: Advancing Human Rights in Transnational Business* (pp. 1-20). Intersentia.

masyarakat.<sup>14</sup> Namun, insiasi dan konvensi tersebut belum secara khusus mengatur mengenai relasi HAM dan kegiatan bisnis.

Untuk mengisi kekosongan pandangan mengenai relasi HAM dan kegiatan bisnis, John Gerard Ruggie sebagai Perwakilan Khusus PBB untuk Sekretaris Jenderal mengenai hak asasi manusia dan perusahaan transnasional melakukan kajian atas mandat dari PBB.<sup>15</sup> Kajian Ruggie terdiri dari beragam penelitian mendalam dan konsultasi intensif dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti perusahaan, pemerintah, masyarakat sipil, individu dan komunitas berpengaruh, investor, pengacara, dan lain-lain.<sup>16</sup> Penelitian selama enam tahun menghasilkan suatu kerangka kerja bisnis dan HAM dalam payung kebijakan internasional sebagai acuan global, namun juga dapat di implementasikan secara operasional dan komprehensif karena rekomendasi-rekomendasi praktis dan konkrit bagi negara, aktor-aktor bisnis, dan sosial.<sup>17</sup>

Pada tahun 2011 PBB kemudian mengadopsi kerangka kerja dan menyebutnya sebagai Prinsip-prinsip Panduan untuk Bisnis dan HAM (*the Guiding Principles on Business and Human Rights*) atau biasa dikenal sebagai UNGPs.<sup>18</sup> UNGPs terdiri dari 3 (tiga) pilar yang

---

<sup>14</sup> Burns H. Watson, Human Rights, dalam Robert P. Gwinn, et.al (ed.), *The New Encyclopedia Britannica*, edisi kelima belas, vo. 20 (Chicago: the University of Chicago, 1986), halaman 716-717

<sup>15</sup> Christine Bader, et.al., *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights Analysis and Implementation*, (Kenan Institute for Ethics Duke University, 2012), hlm. 5

<sup>16</sup> Majda El Muhtaj, Relasi Bisnis & HAM untuk Indonesia Bermartabat, *Jurnal HUMANITAS*, Pusham Unimed, edisi Vol. II, No. 1, Juni 2011, hlm. 14

<sup>17</sup> Selengkapnya baca Report of the Special Representative of the Secretary-General the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, A/HRC/17/31, 6 Juli 2011.

<sup>18</sup> Lihat Resolusi 17/4 pada 16 Juni 2011.

masing-masing menunjukkan peranan dari setiap pemangku kepentingan yaitu tanggung jawab negara untuk melindungi hak asasi manusia (*to protect*), tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia (*to respect*), dan akses pemulihan (*to remedy*).<sup>19</sup> Tiga puluh satu prinsip yang terdapat dalam UNGPs berlaku bagi semua negara dan semua bisnis, terlepas dari besaran kegiatan bisnisnya.

Pilar kedua mengenai tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM memiliki beberapa arti. Pertama, perusahaan harus menghindari terjadinya atau terlibat pada kegiatan yang berpotensi menimbulkan dampak pelanggaran HAM dan mengatasi dampak-dampak tersebut apabila muncul.<sup>20</sup> Dengan kata lain, perusahaan wajib menjalankan kegiatan bisnis dengan cara tidak terlibat dengan atau tidak berdampak buruk bagi HAM orang lain termasuk karyawan, anggota masyarakat, dan konsumen. Kedua, perusahaan harus berusaha untuk mencegah atau menangani dampak HAM yang merugikan yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan, produk, atau jasa yang berhubungan dengan perusahaan, ataupun hasil dari hubungan bisnis dengan pihak lain, meskipun mereka tidak terlibat pada dampak-dampak tersebut.<sup>21</sup>

Tidak ada pembatasan pada ukuran, sektor bisnis, kepemilikan, maupun struktur perusahaan atas tanggung jawab dalam menghormati HAM. Namun, skala dan kompleksitas dari metode

---

<sup>19</sup> Tim Penyusun, Buku Saku: Prinsip-Prinsip Panduan untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa Perlindungan, Penghormatan dan Pemulihan, Jakarta: KonsilLSM Indonesia dan ICCO, 2018, hlm. 1-2

<sup>20</sup> Prinsip 11 dan komentar

<sup>21</sup> Prinsip 13 dan komentar



perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab yang disebutkan dapat beragam.<sup>22</sup> Tingkat kerusakan dari dampak kegiatan perusahaan yang melanggar HAM yang menjadi penentu metode pemulihan.

Dalam rangka memenuhi tanggung jawab, perusahaan diharuskan memiliki rumusan kebijakan dan usaha yang patut, sesuai dengan ukuran dan keadaan, di antara lain:<sup>23</sup>

1. Perusahaan memiliki kebijakan komitmen untuk memenuhi tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia (*policy commitment*)
2. Perusahaan memiliki kebijakan proses uji tuntas hak asasi manusia untuk mengidentifikasi, mencegah, melakukan mitigasi, dan melakukan pertanggung jawaban terhadap dampak-dampak yang timbul akibat pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan (*Human Rights Due Diligence*)
3. Perusahaan memiliki saluran atau proses upaya pemulihan atas setiap dampak buruk pelanggaran hak asasi manusia yang mereka hasilkan atau yang mereka terlibat di dalamnya (*Remediation*).

Komitmen Kebijakan mencerminkan dasar melekatnya tanggung jawab perusahaan menghormati HAM. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menyatakan komitmen terbuka yang dapat secara mudah diakses oleh publik. Persyaratan pernyataan komitmen ini adalah adanya persetujuan pada tingkat yang paling senior dari perusahaan, diinformasikan oleh pakar yang relevan, ditetapkan berdasarkan ekspektasi HAM para karyawan, rekan bisnis dan pihak

---

<sup>22</sup> Prinsip 14 dan komentar

<sup>23</sup> Prinsip 15 dan komentar

lainnya yang secara langsung terkait dengan kegiatan, produk, dan layanan perusahaan, serta dijadikan bagian dari kebijakan dan prosedur operasional perusahaan.<sup>24</sup>

Uji tuntas HAM merupakan salah satu bagian upaya perusahaan untuk memitigasi risiko pelanggaran HAM.<sup>25</sup> Upaya ini harus dilakukan secara berkesinambungan dan terintegrasi efektif ke dalam komitmen kebijakan HAM perusahaan. Hal ini akan membantu perusahaan untuk dapat mengidentifikasi dan menilai dampak-dampak potensial, serta dalam hal mengkomunikasikan tindakan penanganan, pencegahan dari risiko potensial atas kegiatan bisnis yang dilakukan.<sup>26</sup>

Rumusan kebijakan remediasi berhubungan dengan pilar ke-3 UNGPs yang mengharuskan perusahaan menyediakan pemulihan yang efektif apabila terdapat indikasi kegiatan bisnis yang dilakukan memiliki dampak yang merugikan.<sup>27</sup> Mekanisme pemulihan dapat dilakukan melalui yudisial atau dialog yang disebut sebagai *grievance mechanism* dalam prinsip panduan, mediasi, arbitrase atau mekanisme non-yudisial lainnya yang dipandang tepat untuk pemulihan yang efektif. Prosedur pemulihan tersebut harus bersifat imparial, dilindungi dari praktik korupsi dan kepentingan politik atau apapun untuk memengaruhi hasil.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Lihat Prinsip 16 dan komentar

<sup>25</sup> Business & Human Rights Initiative, *How to do Business with Respect for Human Rights; A Guidance Tool for Companies*, (the Hague: Global Compact Network Netherlands, 2010), halaman 7

<sup>26</sup> Prinsip 18, 19, 20, dan 21 dan komentar.

<sup>27</sup> Prinsip 25 dan komentar

<sup>28</sup> *Ibid.*

Sifat dari Prinsip-prinsip Panduan PBB hanya terbatas sebagai pedoman dan tidak mengikat secara hukum, namun dokumen ini dapat menjadi titik fokus tindakan politik yang efektif.<sup>29</sup> Sehingga tanggung jawab pelaku usaha untuk menghormati HAM secara signifikan sampai saat ini masih bergantung pada tingkat sukarela masing-masing pelaku usaha.<sup>30</sup> Sebagian besar prinsip-prinsip panduan PBB tidak diutarakan sebagai perintah yang mengikat secara hukum (*legally binding commands*) karena sifatnya sebagai panduan, melainkan dengan istilah *hortatory* (seharusnya), namun demikian panduan ini tetap dapat dijadikan langkah pengakuan atas peran pelaku usaha dalam menghormati HAM atas kegiatan bisnisnya.<sup>31</sup>

#### **IV. DIMENSI GENDER PADA UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS**

Perempuan kerap menjadi korban dari dampak kegiatan bisnis. Menyadari kondisi tersebut, beberapa prinsip dalam UNGPs yang ditujukan untuk pelaku usaha memiliki perspektif gender, seperti :

1. Komentar pada prinsip kedua belas yang menyatakan pelaku usaha perlu mempertimbangkan standar tambahan pada situasi tertentu<sup>32</sup>
2. Komentar atas prinsip duapuluh menegaskan bahwa pelaku usaha harus melakukan upaya khusus untuk mengukur

---

<sup>29</sup> Allen Buchanan, *The Heart of Human Rights*, (Oxford: Oxford University Press, 2013), hlm. 25-25

<sup>30</sup> Barnali Choudhury, "Balancing Soft and Hard Law for Business and Human Rights?" dalam *International & Comparative Law Quarterly*, 67 (4) 2018, hlm. 2

<sup>31</sup> Aaron Xavier Fellmeth, *Paradigms of International Human Rights Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), hlm. 34

<sup>32</sup> Prinsip ke-12 dan komentar

keberhasilan dari dampak pemulihan terhadap individu, grup atau kelompok yang paling rentan dan beresiko menerima pelanggaran HAM<sup>33</sup>

Kendati dokumen UNGPs menyebutkan perempuan sebagai kelompok yang menghadapi hambatan tertentu dan resiko berbeda dibandingkan laki-laki, tetapi tidak ditemukan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari hambatan dan resiko tersebut terhadap perempuan dan bagaimana seharusnya menghadapi situasi tersebut.<sup>34</sup>

Atas dasar kekosongan tersebut, pada tahun 2017 Kelompok Kerja PBB Bisnis dan HAM melakukan kajian dimensi Gender dalam isu HAM dan perusahaan transnasional dan pelaku usaha lain. Pada tahun 2019, kelompok kerja PBB melaporkan suatu dokumen dengan judul „*Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*“ yang fokus pada perbedaan atas dampak yang merugikan dari kegiatan bisnis terhadap perempuan dan anak. Lebih lanjut dokumen ini juga memberikan kerangka kerja dan pedoman bagi negara dan pelaku usaha dalam menerapkan 31 (tiga puluh satu) prinsip UNGPs yang terintegrasi dengan perspektif gender.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Prinsip ke-20 dan komentar

<sup>34</sup> Abigail Hunt and Moizza Binat Sarwar (2017). “Women’s Economic Empowerment at International Level”. *Committee on Women’s Rights and Gender Equality (FEMM) of the European Parliament* (2017), hlm. 20

<sup>35</sup> United Nations Development Programme (UNDP) dan the United Nations Working Group on Business and Human Rights, *Gender Dimension of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, (United Nations/the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights/United Nations Development Programme. Tanpa tahun),

Dalam integrasi gender tersebut, Kelompok Kerja menggunakan 3 (tiga) jendela gender dalam menganalisis prinsip-prinsip dalam UNGPs yaitu :<sup>36</sup>

1. Prinsip non-diskriminasi yang mencerminkan prinsip-prinsip dalam UNGPs harus memperhatikan berbagai risiko berbeda yang mungkin dihadapi oleh perempuan dan laki-laki
2. Integrasi Perspektif Gender pada tempat-tempat tertentu yang secara eksplisit menyoroti perlunya integrasi perspektif gender dalam situasi-situasi khusus
3. Standar tambahan yang merupakan komentar terhadap prinsip panduan ke-12 mengenai pertimbangan standar tambahan dalam situasi tertentu.

Selain itu, prinsip-prinsip UNGPs dengan perspektif gender secara umum terbagi dalam 3 (tiga) langkah kerangka kerja yaitu: uji tuntas yang responsif gender, tindakan yang transformatif gender, dan pemulihan transformatif gender yang dapat digunakan oleh negara, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan lainnya.<sup>37</sup>

Sedangkan Bonita Meyersfeld menawarkan tiga kategori ruang lingkup analisis gender, meliputi operasi internal, dampak eksternal, dan sektor informal. Berdasarkan kategori tersebut, konteks kegiatan bisnis tidak hanya menitikberatkan isu gender dalam HAM pada

---

<sup>36</sup> Human Rights Council, Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, General Assembly, A/HRC/41/43, hlm. 9.

<sup>37</sup> United Nations Development Programme (UNDP) dan the United Nations Working Group on Business and Human Rights, Gender Dimension of the Guiding Principles on Business and Human Rights, (United Nations/the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights/United Nations Development Programme. Tanpa tahun), hlm. 61-62

ruang lingkup masalah-masalah yang bersifat internal perusahaan seperti upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, kesempatan yang sama, dan lain-lain, namun juga fokus pada dampak luar dari kegiatan bisnis terhadap perempuan yang berada di luar operasi pelaku usaha.<sup>38</sup> Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk mengurangi kerugian berbasis gender atas kegiatan eksternal perusahaan. Terakhir, pelaku usaha bersama dengan negara juga turut bertanggung jawab atas fenomena pelibatan perempuan dalam rantai pasok global yang melibatkan perempuan di sektor informal.<sup>39</sup>

## V. PERLINDUNGAN HAK PEREMPUAN ATAS KEGIATAN BISNIS DI INDONESIA MELALUI RANCANGAN AKSI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA

Indonesia adalah salah satu negara yang menyambut baik adopsi UNGPs dan melakukan upaya dalam implementasi prinsip-prinsip tersebut. Terdapat beberapa alasan implementasi UNGPs menjadi penting, bagi Indonesia. Pertama, Indonesia adalah tujuan favorit bagi investasi asing di tingkat global. Kendati demikian, berdasarkan *Index Ease of Doing Business* yang dilakukan oleh *World Bank*,

---

<sup>38</sup> Adzkar Ahsini, et.al., *Perspektif Gender dan Hak Anak dalam Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Perempuan dan Anak di Bawah Kuasa Korporasi di Indonesia*, Jakarta: ELSAM, 2020, hlm. 46

<sup>39</sup> Bonita Meyersfeld, *Business, Human Rights and Gender; A Legal Approach to External and Internal Considerations*, dalam Surya Deva dan David Bilchitz, *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013, hlm. 203-204

peringkat Indonesia masih memerlukan perbaikan signifikan.<sup>40</sup> Implementasi standar-standar HAM dalam kegiatan bisnis merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemudahan investasi asing.<sup>41</sup> Kedua, adanya kesadaran global bahwa kegiatan usaha memainkan peran yang penting dalam pemajuan dan pemenuhan HAM.<sup>42</sup> Tidak jarang beberapa negara menolak suatu komoditas karena ditemukan adanya unsur perbudakan dan perdagangan dalam kegiatan bisnis yang dilakukan. Ketiga, kasus pelanggaran HAM oleh kegiatan bisnis sudah menjadi masalah serius di Indonesia. Berdasarkan laporan tahunan Komnas HAM tahun 2020, dari 2.639 kasus yang dilaporkan ke Komnas HAM, korporasi menempati urutan kedua paling banyak dilaporkan dengan 455 jumlah kasus.<sup>43</sup>

Pada Forum Bisnis dan HAM ke-2 PBB yang digelar pada 2-4 Desember 2013, Indonesia telah memberikan komitmen dan menyatakan bahwa perusahaan memiliki kontribusi signifikan dalam mempromosikan HAM baik dalam konteks lokal dan nasional. Lebih lanjut juga disebutkan bahwa diperlukan pendekatan konstruktif dan integratif dari seluruh pihak dengan mengacu pada

---

<sup>40</sup> World Bank, *Ease of Doing Business Rankings*. Retrieved November 19, 2021, from <https://www.doingbusiness.org/en/rankings>

<sup>41</sup> Rully Sandra, et.al., Compatibility of the World Bank's Ease of Doing Business Index with UNGPs on Business and Human Rights, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues* Volume 24, Issue 5, 2021

<sup>42</sup> Imam Prihandono dan Rully Sandra, *Kertas Kebijakan: Menuju Implementasi Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM di Indonesia*, Jakarta: Infid, 2018, hlm. 14-17

<sup>43</sup> Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Laporan Tahunan Komnas HAM 2020*, hlm. 10, sumber: [https://www.komnasham.go.id/files/20210830-laporan-tahunan-komnas-ham-ri--\\$R1X5O.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20210830-laporan-tahunan-komnas-ham-ri--$R1X5O.pdf)

UNGPs dalam mempromosikan HAM di berbagai bidang termasuk bisnis.<sup>44</sup>

Komitmen Indonesia tersebut kemudian tercerminkan pada Rancangan Aksi Nasional HAM (RANHAM) melalui Perpres No. 33 Tahun 2018 atas perubahan Perpres No. 75 Tahun 2015. Dalam RANHAM gelombang keempat tersebut, dicantumkan mengenai pembebanan aktor non-negara sebagai pihak yang juga bertanggung jawab terhadap hak asasi manusia, yakni perusahaan. Keperluan peningkatan pemahaman pemangku kepentingan terkait isu bisnis dan hak asasi manusia disebutkan dalam lampiran II Perpres ini.

Beberapa kritik dikemukakan terhadap RANHAM generasi keempat. Pertama, kendati terdapat upaya positif dalam memenuhi tanggung jawab negara untuk implementasi UNGPs, pengaturan isu bisnis dan hak asasi manusia dalam kerangka kebijakan RANHAM tersebut hanya menekankan pada aspek pemahaman.<sup>45</sup> Beberapa prinsip dan pilar penting dalam UNGPs luput dalam kebijakan ini, sementara pelanggaran hak asasi manusia akibat kegiatan bisnis perusahaan terus terjadi.<sup>46</sup> Kedua, tidak ada pedoman dalam menentukan ukuran keberhasilan dari aksi ini terkait relasi HAM dan bisnis.<sup>47</sup> Diperlukan pengaturan yang komprehensif untuk lebih mempertegas komitmen pemerintah dalam menciptakan iklim berusaha yang berkelanjutan berdasarkan prinsip HAM. Terakhir, keterlibatan masyarakat dan kelompok korban perlu menjadi perhatian. RANHAM seharusnya

---

<sup>44</sup> Majda El Muhtaj, *op.cit.*, hlm. 15

<sup>45</sup> Aksi HAM No. 14 tentang Peningkatan Pemahaman Pemangku kepentingan terkait isu Bisnis dan HAM

<sup>46</sup> Adzkar Ahsinin, et.al., *op.cit.*, hlm. 94

<sup>47</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/ranham-generasi-kelima--pr-besar-melanjutkan-komitmen-penegakan-ham-di-indonesia-1t60a36cbb42b48/?page=3>



dapat menjadi kebijakan yang dapat menampung aspirasi korban dan dapat melindungi masyarakat dari dampak buruk kegiatan bisnis.

Untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dari generasi sebelumnya, RANHAM generasi kelima diterbitkan melalui Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) Tahun 2021-2025. RANHAM generasi kali ini merupakan dokumen serupa seperti generasi sebelumnya yang memuat sasaran strategis yang digunakan sebagai acuan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota dalam rangka melaksanakan penghormatan, perlindungan, pemenuhan, penegakan, dan pemajuan (P5) HAM di Indonesia.<sup>48</sup> Adapun yang berbeda dari RANHAM sebelumnya adalah kelompok sasaran yang difokuskan pada perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan kelompok masyarakat adat.<sup>49</sup>

Berbeda dengan UNGPs, RANHAM meletakkan dimensi gender sebagai kelompok sasaran. Hal tersebut tidak sesuai dengan dimensi gender yang dimaksud dalam Dokumen Perspektif Gender dalam UNGPs dimana isu gender tidak hanya diletakkan dalam konteks target sasaran namun juga dalam seluruh aksi. Hal tersebut berkaitan dengan dampak negatif yang berbeda, interseksional, dan tidak proporsional terhadap hak asasi perempuan atas kegiatan bisnis.

Aspek lain yang disempurnakan dalam RANHAM adalah terhadap implementasi dan substansi sebagai upaya percepatan dan sinergi

---

<sup>48</sup> Pasal 1 angka 1 Perpres Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025

<sup>49</sup> Pasal 3 ayat 1 Perpres No. 53 Tahun 2021

antar kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang meliputi penyusunan mekanisme pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang lebih sistematis dan komprehensif sehingga pencapaian Aksi HAM dapat diukur dengan sasaran yang hendak dicapai.<sup>50</sup>

Adapun terkait kelompok sasaran perempuan atas dampak kegiatan bisnis didasarkan pada sasaran strategis dalam meningkatkan upaya pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan dalam kegiatan dan peluang usaha, baik oleh badan usaha milik negara/daerah maupun pihak swasta. Sasaran strategis tersebut dicanangkan karena minimnya upaya pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan dalam kegiatan bisnis.<sup>51</sup> Atas dasar sasaran strategis pemenuhan hak perempuan dalam kegiatan bisnis, aksi-aksi yang perlu dilakukan adalah :<sup>52</sup>

1. Penyusunan kebijakan implementasi oleh perusahaan dalam hal memberikan perlindungan hak ketenagakerjaan perempuan
2. Memberikan bantuan usaha dan membangun hubungan kemitraan bisnis bagi perempuan kepala keluarga di bidang usaha mikro kecil dan menengah

Namun, kendati aksi yang dirumuskan sudah berada pada tataran operasional, kriteria keberhasilan pada RANHAM ini hanya mencangkup pada peningkatan pengetahuan dan kesadaran sektor bisnis mengenai mekanisme penghormatan hak asasi manusia terutama perempuan. Begitu juga dengan sasaran target perempuan

---

<sup>50</sup> Lampiran I Perpres No. 53 Tahun 2021

<sup>51</sup> <https://nasional.sindonews.com/read/502278/13/wamenkumham-sebut-ranham-fokus-perlindungan-ham-pada-kelompok-rentan-1628143691?showpage=all>

<sup>52</sup> Lampiran II Perpres No. 53 Tahun 2021

yang hanya fokus pada ruang lingkup internal, sehingga aksi ini belum dapat memenuhi ketentuan pada prinsip ke-13 yang tidak hanya terbatas pada dampak internal namun juga eksternal dari kegiatan bisnis pelaku usaha. Lebih lanjut aksi atas dukungan kepada perempuan kepala keluarga di bidang usaha mikro kecil dan menengah tidak dikaitkan dengan peran pelaku usaha dalam rantai pasok global. Atas dasar tersebut, dukungan yang dimaksud hanya menitikberatkan pada tanggung jawab negara. Terakhir, dalam RANHAM generasi kelima juga tidak memberikan pedoman aksi dalam hal pemulihan atas pelanggaran HAM yang dialami perempuan atas kegiatan bisnis, padahal pada area ini perempuan banyak mendapatkan perlakuan diskriminatif.

## VI. KESIMPULAN

Masyarakat mulai menerima kenyataan bahwa aktor non-negara memiliki pengaruh yang sama atau lebih besar dengan aktor negara dalam kegiatan bisnis. Atas dasar kesadaran tersebut, PBB merespon dengan mengadopsi tiga puluh satu prinsip panduan dalam kerangka UNGPs bagi negara maupun pelaku usaha dalam melaksanakan kegiatan bisnis yang melindungi dan menghormati Hak Asasi Manusia. Tidak hanya itu, PBB melalui Kelompok Kerja yang dibentuk juga mengintegrasikan perspektif gender dalam implementasi UNGPs. Dimensi gender yang dimaksud diimplementasikan dengan tiga langkah yaitu: kerangka kerja yaitu: uji tuntas yang responsif gender, tindakan yang transformatif gender, dan pemulihan transformatif gender yang dapat digunakan oleh negara, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan lainnya. Prinsip panduan ini menempatkan kedudukan perusahaan sebagai subjek

hukum dalam rezim hak asasi manusia internasional dengan bentuk tanggung jawab untuk menghormati hak asasi perempuan. Kendati UNGPs beserta dokumen integrasi gender tidak mengikat secara hukum, Indonesia menyambut baik panduan HAM dan bisnis ini dengan mencantumkan perspektif gender dalam kegiatan bisnis pada Perpres No. 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional HAM 2021-2025. Kendati demikian, langkah positif tersebut belum dapat memenuhi secara komprehensif keseluruhan perspektif gender dalam prinsip UNGPs.

## PENGAKUAN

Tidak ada.

## KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada.

## REFERENSI

- Andreassen, B.A., & Vinh, V.K. (2018). Business duties across borders: The new human rights frontier. In B. A. Andreassen, & V.K. Vinh, *Duties Across Borders: Advancing Human Rights in Transnational Business* pp. 1-20. Intersentia.
- Ashini, Adzkar Ahsini, et.al. (2020). Perspektif Gender dan Hak Anak dalam Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Perempuan dan Anak di Bawah Kuasa Korporasi di Indonesia. Jakarta: ELSAM.
- Asshiddiqie, Jimly (2005). *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*. Jakarta: Konstitusi Press.
- Bader, Christine Bader (2012). *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights Analysis and Implementation*. A

*Report from the Kenan Institute for Ethics Duke University.*  
<https://kenan.ethics.duke.edu/wp-content/uploads/2018/02/The-New-Regulators-MSI-Database-Report-1.pdf>

Buchanan, A. (2013). *The Heart of Human Rights*. Oxford University Press. Retrieved 11 Jul. 2022, from <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199325382.001.0001/acprof-9780199325382>.

Buhmann, K., Björn, F., & Voiculescu, A. (2018). Business & human rights research methods. *Nordic Journal of Human Rights*, 36(4), 323-332. DOI: 10.1080/18918131.2018.1547522

Business & Human Rights Initiative (2010). *How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*. *the Hague: Global Compact Network Netherlands*. [https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2Fhow\\_to\\_business\\_with\\_respect\\_for\\_human\\_rights\\_gcn\\_netherlands\\_june2010.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2Fhow_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)

Choudhury, Barnali Choudhury. "Balancing Soft and Hard Law for Business and Human Rights?". *International & Comparative Law Quarterly*, 67 (4), 961-986. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020589318000155>

Fellmeth, Aaron Xavier (2016). *Paradigms of International Human Rights Law*. Oxford: Oxford University Press.

<https://nasional.sindonews.com/read/502278/13/wamenkumham-sebut-ranham-fokus-perlindungan-ham-pada-kelompok-rentan-1628143691?showpage=all>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/ranham-generasi-kelima--pr-besar-melanjutkan-komitmen-penegakan-ham-di-indonesia-1t60a36cbb42b48/?page=3>

<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/gender-lens-ungps>

Hunt, Abigail and Moizza Binat Sarwar (2017). "Women's Economic Empowerment at International Level". *Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) of the European Parliament*.

- Kasin, Ifdhal (2014). *Bagaimana Menjalankan Bisnis dengan Menghormati Hak Asasi Manusia: Sebuah Alat Panduan bagi Perusahaan*. Jakarta: Elsam.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (2020), Laporan Tahunan Komnas HAM 2020. [https://www.komnasham.go.id/files/20210830-laporan-tahunan-komnas-ham-ri--\\$R1X5O.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20210830-laporan-tahunan-komnas-ham-ri--$R1X5O.pdf)
- Majda El Muhtaj (2011). Relasi Bisnis & HAM untuk Indonesia Bermartabat, *Jurnal HUMANITAS, Pusham Unimed, edisi Vol. II, No. 1, Juni 2011*
- Meyersfeld, B. (2013). Business, Human Rights and Gender: A Legal Approach to External and Internal Considerations. Dalam S. Deva & D. Bilchitz (Eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* (pp. 193-217). Cambridge: Cambridge University Press.
- Narbuka, Cholid & Abu Achmadi (2005). *Metodologi Penelitian Hukum, Cet.VI*. Jakarta: Ghalia.
- Peraturan Presiden No. 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025
- Prihandono, Imam dan Rully Sandra (2018). Kertas Kebijakan: Menuju Implementasi Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM di Indonesia. Jakarta: Infid.
- Ruggie, John Gerard (2011). Report of The Special Representative of The Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRC/17/31. Geneva: UN. <https://digitallibrary.un.org/record/705860?ln=en#record-files-collapse-header>.
- Rully Sandra, et.al. (2021). Compatibility of the World Bank’s Ease of Doing Business Index with UNGPs on Business and Human Rights. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues Volume 24, Issue 5, 2021*.

- Soemitro & Rony Hanitjo (2010), *Metodologi Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- The United Development Programme (UNDP) & United Nations Working Group on Business and Human Rights (2019). *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. presented during the 41<sup>st</sup> session of the Human Rights Council, 26 Juni 2019.*
- Tim Penyusun (2018). *Buku Saku: Prinsip-Prinsip Panduan untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulih.* Jakarta: *Konsil LSM Indonesia dan ICCO.*
- UN Office of the High Commissioner for Human Rights (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework A/HRC/17/31. United Nations HR/PUB/11/04.*  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)
- UN Working Group (2019). *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Human Rights Council Forty-First Session General Assembly, A/HRC/41/43.*
- Waagstein, Patricia Rinwigati (2019). *Corporate Human Rights Responsibility: A Continuous Quest for an Effective Regulatory Framework.* Uppsala: Uppsala Univerrsitet.
- Waagstein, Patricia Rinwigati. *Business and Human Rights in Indonesia: From Principles to Practice. Human Rights Resource Centre.* <http://hrrca.org/wp-content/uploads/2015/05/BHR-in-Indonesia.pdf>
- World Bank, *Ease of Doing Business Rankings*. Retrieved July 10, 2022, from <https://www.doingbusiness.org/en/rankings>

*The mere fact that so many women got together in such a big group will bring us power. Whenever women get together on something, they can generally make their wishes known.*

**Khunying Suparb Visessurakarn**

on UN World Conference on Women 1975