

Upaya Pencegahan Pelanggaran HAM oleh Korporasi dalam Perspektif HAM dan Bisnis

Rizki Atsari Samanha¹, Tri Hayati²

¹ Universitas Indonesia, Indonesia; rizkisamanha@ui.ac.id

² Universitas Indonesia, Indonesia; rizkisamanha@ui.ac.id

Received: 18/05/2023	Revised: 30/08/2023	Accepted: 20/09/2023
Abstract	Violations of human rights by corporations occur due to technological advances that compel and the weakness of the system of laws and regulations as well as punishment for violators, resulting in acts of human rights violations both directly and indirectly. In order to analyze efforts to prevent human rights violations by corporations, human rights and business perspectives are needed and use normative research methods and present effective and appropriate prevention efforts. Thus, human rights violations committed by corporations are divided into 3 (three), namely forced migration of local residents, discrimination or closed access to justice and environmental damage. Therefore, the involvement of the state, corporations and society is needed in the implementation of corporate business entities to prevent and as an effort to mitigate human rights violations in the business sector.	
Keywords	Human Rights Violations; Corporations; Prevention	
Corresponding Author Rizki Atsari Samanha Universitas Indonesia, Indonesia; rizki.atsari@ui.ac.id		

1. PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi, kemajuan teknologi dan globalisasi bahkan terbukanya akses takterbatas dikarenakan adanya mekanisme pasar bebas (revolusi ekonomi) yang menghasilkan dunia tanpa batas (*bordereless*) (Joko, 2004, Wiwik 2018). Berdasarkan hal tersebut tentu dapat menimbulkan dampak positif maupun dampak negatif dengan adanya era tersebut, kemudian menjadi tolok ukur bagi para korporasi dalam menjalankan bisnis usahanya dengan seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam (SDA), kemudahan perizinan, pemekaran sektor bisnis (perusahaan anak) guna bersaing dengan korporasi nasional maupun internasional (Andi 2017). Selain adanya dampak positif dan negatif tersebut, perkembangan sektor ekonomi negara menjadi penting dikarenakan terbagi menjadi 2 (dua) konsep negara yaitu negara berkembang dan negara maju. Perkembangan bisnis yang tergabung dalam perusahaan atau korporasi di dalam negara maju tentu memiliki pertanggungjawaban yang ketat dan didukung dengan peraturan perundang-undangan yang



sesuai basis bisnis tanpa melalaikan hak maupun kewajiban korporasi, sehingga prospek korporasi untuk menjalankan bisnisnya pada negara maju memberikan dampak yang positif bagi negara dan masyarakat (Revita, 2020). Perbedaan terlihat jelas ketika korporasi berdiri dan/atau berjalan di negara berkembang, tidak dapat dipungkiri atau dimungkinkan korporasi diberikan akses kemudahan yang seluas-luasnya atas perizinan dan akan berdampak pada ketidak mampuan korporasi menyaring baik buruknya perjalanan entitas bisnis yang dimilikinya serta dapat menimbulkan pelanggaran hak asasi manusia.

Kejahatan korporasi yang pada dekade terakhir ini marak dibicarakan dan melanda hampir seluruh negara di dunia, merupakan akibat dari perkembangannya ilmu pengetahuan dan teknologi yang pada akhirnya menimbulkan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh orang-orang dengan kekuasaan dan kadar keilmuan yang cukup tinggi, sehingga kerugian yang ditimbulkan tidak saja kerugian materil tetapi mencakup pula kerugian kesehatan dan keselamatan jiwa yang jauh lebih besar bila dibandingkan dengan kejahatan konvensional atau tradisional. Perbedaan negara maju dan berkembang dalam hal perlakuan, pengawasan, pencegahan dan pengaturan berkaitan dengan perjalanannya korporasi yang dapat dan/atau bisa menyebabkan pelanggaran hak asasi manusia jelas berbeda adanya. Negara maju terlihat jelas mereka memiliki semangat dan daya pola strategis yang terarah serta mengakomodir seluruh aspirasi golongan (Individu/kelompok, Masyarakat, perusahaan, dan negara) dalam rangka perjalanan entitas bisnis pada korporasi, namun demikian perbedaan tersebut terlihat apabila negara berkembang menjalankan korporasi tanpa sebuah perlakuan, pengawasan, pencegahan dan pengaturan yang tidak menguntungkan atau merugikan para pihak. Kerugian dikarenakan adanya pelanggaran oleh korporasi antara lain yaitu pada sektor agraria, intoleransi dan ekstrimisme dengan kekerasan, antara lain yaitu kekerasan oleh negara dan korporasi, dan akses terhadap keadilan (KOMNAS HAM, 2020). Peraturan yang berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia yaitu tertuang dalam UUD 1945, Undang-undang, No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan berbagai peraturan lainnya termasuk berkaitan pada konteks korporasi dan perusahaan. Jika sebuah korporasi melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dalam undang-undang dan/atau peraturan lainnya berkaitan dengan pelanggaran baik secara terang-terangan maupun tertutup, maka mereka dapat dikenakan sanksi atau denda oleh badan pemerintah terkait, dan apabila terdapat atau ditemukan kasus-kasus yang lebih serius, maka perusahaan dapat dijatuhi tindakan hukum serta dikenakan sanksi pidana.

Berdasarkan Laporan Komnas HAM ditemukan data pelanggaran atas hak asasi manusia pada tahun 2022 disertai dengan 7 (tujuh) isu strategis Komnas HAM, sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Komnas HAM Tahun 2020 – 2024 diantaranya yaitu pelanggaran hak asasi manusia pada konflik agraria, pelanggaran HAM berat, penataan kelembagaan termasuk *Good Corporate*

Governance dan *Good Governance*, Intoleransi dan ekstrimisme dengan kekerasan, akses atas keadilan, kekerasan oleh Negara dan kelompok masyarakat dan terakhir Kebebasan berpendapat, berekspresi dan berserikat (KOMNAS HAM, 2022). Sesuai penelitian ini pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi menjadi catatan penting dan dibutuhkan penanganan yang khusus dalam mengatasinya. Berikut data dan fakta yang terjadi dilapangan, sebagai berikut (KOMNAS HAM, 2020) :



Data di atas menunjukkan pengaduan kasus pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi cukup tinggi yaitu dengan 1.021 kasus, pelanggaran ditambah dengan adanya konflik agraria atau tanah dan akses terhadap keadilan pada ruang lingkup entitas bisnis korporasi. Dimungkinkan kasus yang berkaitan dengan konflik agraria atau tanah dan akses atas keadilan menjadi topik utama dalam hal pelanggaran yang sering terjadi pada ruang lingkup tersebut. Data tersebut akan lengkap apabila ditambahkan dengan kasus kenyataan/senyatanya (*dass sein*) pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi yaitu ada yaitu adanya pemaksaan migrasi penduduk setempat, diskriminasi atau tertutupnya akses keadilan serta kerusakan lingkungan. Pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi tidak hanya mencakup sektor lingkungan saja akan tetapi perusahaan yang berjalan dengan entitas bisnis perkebunan, industri tekstil, perikanan, properti, trading dan lainnya juga dapat dimungkinkan memberikan pelanggaran hak asasi manusia pada perjalanan entitas bisnis perusahaan tersebut. Dengan demikian diperlukan upaya pencegahan pelanggaran HAM oleh korporasi dalam perspektif HAM dan bisnis guna melindungi, memenuhi dan memastikan korporasi tidak melanggar hak asasi manusia.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum Normatif dengan sumber bahan hukum Sekunder menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan pendapat para ilmuwan (Ronny, 1999 & Muhaimin, 2020). Penelitian normatif akan dibantu dengan Metode analisis data kualitatif dilakukan terutama berkaitan dengan pola tingkah laku manusia dan apa makna yang terkandung dibalik tingkah laku yang sulit diukur dengan angka – angka,

mencangkup pada perkembangan yang menyeluruh dan mendalam pada konteks hak asasi manusia dan bisnis (Salim, 2012). Berkaitan dengan masalah tersebut di atas metode penelitian kualitatif tanpa dengan angka-angka, akan tetapi dapat dimungkinkan jika dibutuhkan guna memaksimalkan pembahasan penelitian (Adhi, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pelanggaran HAM Oleh Korporasi

Sebelum membahas secara khusus pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi dan dilakukan oleh para korporasi, maka perlu dipahami bersama bahwa titik fokus hak asasi manusia adalah tentang kehidupan dan martabat manusia (Manfred, 2003). Segala sesuatu berkaitan dengan kehidupan, harkat dan martabat manusia merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari arti penting hak asasi manusia. Hak ekonomi, sosial budaya, hak sipil dan politik dan lain sebagainya juga bagian dari subyek utama hak asasi manusia. Pengertian hak asasi manusia didasari dengan pendekatan-pendekatan Deskriptif, Hukum dan Filosofis (Manfred, 2003).

Pertama, secara deskriptif pengertian hak asasi manusia adalah hak-hak dasar, yang memberdayakan manusia untuk membentuk kehidupan mereka sesuai dengan kemerdekaan, kesetaraan dan rasa hormat pada harkat dan martabat sebagai manusia. *Kedua*, secara hukum yaitu adanya hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya dan kolektif yang tertuang dalam berbagai instrumen hak asasi manusia baik internasional maupun nasional atau regional serta dituangkan kedalam undang-undang dasar setiap Negara. *Ketiga*, secara filosofis yaitu satu-satunya sistem nilai yang diakui secara universal dalam hukum internasional saat ini dan terdiri dari berbagai elemen seperti liberalisme, demokrasi, partisipasi populer, keadilan sosial, negara hukum (*rule of law*) dan *Good Governance* (GG).

Pengertian hak asasi manusia secara deskriptif, hukum dan filosofis tentu menjadi acuan dan pedoman berbangsa dan bernegara dalam hal perlindungan, pemenuhan dan penghormatan, akan hak asasi manusia. Perlu diketahui bahwa pelanggaran hak asasi manusia tersebut dapat dilakukan secara sistematis oleh korporasi, Individu, kelompok atau Negara. Korporasi dapat diartikan sebagai sekumpulan individu dan/atau kelompok yang secara bersama-sama terorganisir baik secara badan hukum maupun bukan berbadan hukum. Korporasi menjadi peranan yang penting bagi kehidupan pertumbuhan perekonomian pada daerah maupun pusat termasuk namun tidak terbatas hadirnya korporasi memberikan peningkatan pajak, penciptaan lapangan pekerjaan bahkan pergerakan roda perekonomian suatu bangsa (Mahrus, 2011). Bahkan, dalam beberapa aspek peranan korporasi melebihi peranan dan pengaruh suatu negara (Henry, 2009). Adanya nilai positif tersebut ternyata di dalam perjalanan korporasi sering sekali melakukan pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia,

sehingga tidak jarang banyak sebagian korporasi melakukan tindakan atau kegiatan bisnis yang tidak baik (*Unfair Business*) yang dapat menyebabkan kerugian baik skala besar maupun kecil.

Seiring perkembangan zaman dan perbaikan hukum dalam konteks pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi merupakan tindakan yang harus dipertanggungjawabkan. Minimnya teori yang mendukung berkaitan dengan pertanggungjawaban korporasi atas pelanggaran hak asasi manusia menjadi salah satu penyebab korporasi bukan merupakan suatu subyek hukum dan sulit untuk diadili. Namun demikian, pertanggungjawaban korporasi atas tindakan-tindakan pelanggaran hukum yang dilakukannya dikuatkan dengan melalui peran pengadilan tanpa adanya teori yang membenarkannya. Hakim di dalam sistem hukum *common law* telah melakukan suatu analogi atas subjek hukum manusia, sehingga korporasi juga memiliki identitas hukum dan penguasaan kekayaan dari pengurus yang menciptakannya (Mahrus, 2011).

Pelanggaran HAM tidak hanya aktor negara saja yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia akan tetapi sektor entitas bisnis pun dapat melebihi tingkatan kejahatan pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh negara (Mahrus, 2007). Pelanggaran hak asasi manusia oleh korporasi dapat terjadi ketika perusahaan melakukan tindakan atau kegiatan yang secara langsung atau tidak langsung menyebabkan atau memfasilitasi pelanggaran hak asasi manusia yang sangat serius. Pelanggaran hak asasi manusia oleh korporasi terbagi menjadi 3 (tiga) meliputi :

1) Pemaksaan pengungsian penduduk (migrasi paksa)

Pemaksaan pengungsian penduduk oleh korporasi terjadi ketika korporasi secara langsung maupun tidak memaksa penduduk setempat untuk meninggalkan tempat tinggal mereka demi kepentingan bisnis. Pengungsian penduduk atau migrasi secara paksa bisa juga diselenggarakan oleh kebijakan dengan otoritas yang berwenang dengan dalih pembangunan ekonomi (KOMNAS HAM, 2021). Berdasarkan dalih tersebut sebagian korporasi menyalahgunakan dengan tujuan pembangunan ekonomi agar dapat menguasai pengambilalihan lahan, pekerbunan, dan wilayah lainnya. Dampak migrasi secara paksa akan merugikan masyarakat setempat, mereka akan kehilangan tempat tinggal, sumber daya bahkan mata pencaharian masyarakat itu sendiri, selain itu mereka kehilangan harta benda, gangguan psikologis bahkan trauma akibat migrasi paksa. Oleh karenanya migrasi secara paksa banyak terjadi oleh korporasi yang didorong atau didukung oleh pihak yang berkuasa guna memanfaatkan lahan dengan dalih pembangunan ekonomi (Cahnman, 1944).

2) Keterlibatan korporasi dalam tindakan kekerasan

Keterlibatan korporasi dalam tindakan kekerasan terbilang cukup tinggi hal tersebut sesuai dengan laporan kinerja instansi pemerintah yang dikeluarkan oleh Komnas HAM (LJKIP KOMNAS HAM, 2021). Beberapa kasus yang terjadi bahwa korporasi bisa saja menggunakan jasa pengamanan swasta maupun negara dalam hal perlindungan guna mengamankan agar tidak terjadi konflik,

namun kendati kemudian beberapa korporasi juga menyalahgunakan dengan menyewa atau mempekerjakan pasukan keamanan untuk membubarkan atau melakukan pemaksaan terhadap masyarakat maupun menghilangkan segala bentuk protes oleh demonstrasi terhadap korporasi yang melakukan kegiatan bisnis pada wilayah tersebut. Keterlibatan korporasi dalam melakukan tindakan kekerasan dikarenakan adanya pemetaan target yang tidak efektif dan dirasa selalu menguntungkan korporasi dari pada keutamaan masyarakat setempat, sehingga mengakibatkan timbulnya stigma negatif atau buruk bagi korporasi di mata masyarakat (Nani, 2018 & John, 2008). Selain keterlibatan kekuatan keamanan, kejahatan korporasi terpolakan dalam berbagai jenis tindakan pelanggaran hukum yaitu penipuan, kerusakan lingkungan, bisnis yang dilanrang oleh undang-undang (Perdagangan orang, perjudian, pekerja secara paksa) dan lainnya (Herlina, 2020 & Suparman, 1994). Oleh karena itu ada 2 (dua) konteks keterlibatan korporasi dalam tindakan kekerasan yaitu adanya unsur "kesengajaan" dan/atau "karena kealpaan", sehingga berdampak pada tindakan kekerasan oleh korporasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang mengakibatkan timbulnya konflik.

3) Pelanggaran hak atas pekerjaan yang layak

Tindakan pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh korporasi tidak hanya keluar (eksternal) akan tetapi kedalam (internal). Pelanggaran dalam konteks internal yaitu berdampak pada seluruh para pekerja yang tergabung dalam entitas bisnis korporasi. Bahwasannya pekerjaan yang layak menjadi bagian penting dalam penghormatan hak asasi manusia di dalam korporasi. Pekerjaan yang layak ditujukan kepada setiap orang yang mampu dalam fikiran maupun tenaga guna menghasilkan barang dan jasa dengan menerima upah atau imbalan yang sesuai pada porsinya masing-masing (Asri, 2014). Ketentuan hukum yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan yang layak diatur dalam International Labour Organization (ILO) yang merupakan Organisasi Internasional yang dibentuk pada tahun 1919 berdasarkan Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia I (Satya, 2015).

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 berikut dasar pengesahannya konvensi Nomor 111 menjadi 3 permaknaan. Permaknaan *Pertama*, Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan UUD 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam sila-sila Pancasila, khususnya sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. *Kedua*, dalam rangka pengalaman Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. *Ketiga*, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, menugasi Presiden Republik Indonesia dan DPR untuk meratifikasi berbagai sumber

instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Sehingga, perusahaan tidak dapat mempekerjakan anak-anak atau tenaga kerja paksa, atau memberikan kondisi kerja yang tidak memenuhi standar hak asasi manusia. Pelanggaran hak asasi manusia oleh korporasi yang telah diuraikan tersebut dapat berdampak sangat buruk pada kehidupan dan kesejahteraan individu dan masyarakat yang terkena dampak kegiatan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan menghormati hak asasi manusia dalam kegiatan bisnis mereka dan memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia yang. Jika terjadi pelanggaran, perusahaan harus bertanggung jawab dan mengambil tindakan korektif dan restoratif yang diperlukan.

b. Diskriminasi dan Keterbatasan atas Akses Keadilan

Diskriminasi dan keterbatasan atas akses keadilan menjadi titik fokus utama pada ruang lingkup korporasi. Beberapa pelanggaran oleh korporasi dilakukan secara tertutup dan sulit dilakukan audit secara menyeluruh berbeda dengan pelanggaran atas kerugian yang dapat secara detail dilakukan audit yang mendalam dan menyeluruh (Hidayatullah, 2023). Upaya pencegahan diskriminasi diatur dalam pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia mengatur tentang jaminan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari penganguran dan tanpa diskriminasi dan lain sebagainya. Akses keadilan tertuang dalam undang-undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum bahwa negara telah menjamin atas bantuan hukum bagi para pencari keadilan pada pasal dan undang – undang tersebut, dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas bantuan hukum dan hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan pekerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh atau pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Suparman, 2017).

Prinsip Non diskriminasi dan akses atas keadilan dalam korporasi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, berbagai macam bentuk diskriminasi salah satunya adalah diskriminasi rasial yang sayang bermasalah karena orang-orang didiskriminasikan semata-mata karena perbedaan ras, bentuk, kulit mereka yang aman ciri tersebut yang mereka sendiri tidak dapat mengendalikannya (Satya, Suparman & DKK, 2015). Diskriminasi juga berkaitan dengan perbudakan dan praktik perbudakan. Negara Indonesia berupaya secara maksimal untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi yang menyangkut ras dan/atau jenis kelamin. Diskriminasi gender dalam korporasi merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia dan dimungkinkan terbagi menjadi 2 (dua) bagian dalam perjalanan diskriminasi yaitu *Pertama*, diskriminasi secara langsung timbul ketika jenis kelamin atau ras tertentu yang diperlakukan secara kurang menguntungkan dibandingkan dengan orang dari jenis dan ras yang

lain (Derta, 2009). Kedua, Diskriminasi secara tidak langsung akan timbul dan berkembang dengan cara sebagai berikut (Derta, 2009):

- 1) Ketika korporasi (Individu atau kelompok) memberlakukan kondisi atau syarat sedemikian rupa kepada orang lain sehingga proposi orang dari jenis kelamin atau ras yang satu dan memenuhi kondisi atau syarat tersebut jauh lebih kecil dibandingkan dengan dari jenis kelamin atau ras lainnya.
- 2) Tidak bisa dibuktikan bahwa kondisi atau syarat yang telah ditentukan secara tidak proposional tersebut dapat dibenarkan tanpa memperhitungkan jenis kelamin atau ras orang yang dituju oleh kondisi dan syarat tersebut.
- 3) Tidak bisanya orang tersebut memenuhi kondisi atau syarat itu ternyata merugikan bagi orang tersebut.

Diskriminasi secara tidak langsung tidak akan disadari dan juga kurang mendapat perhatian khusus dikarenakan sulitnya pembuktian yang terjadi seiring perjalanan diskriminasi yang dilakukan para korporasi kepada para pekerjaannya. Sehingga tindakan diskriminatif dalam ruang lingkup korporasi menimbulkan kerugian karyawan, merusak kepercayaan, dan reputasi perusahaan. Dengan demikian, pencegahan pelanggaran hak asasi manusia pada korporasi dapat terhindarkan dan dicegah. Selanjutnya tindakan korporasi dalam menjalankan entitas bisnisnya secara berkala memperhatikan kebijakan anti-diskriminasi yang memenuhi persyaratan hukum dan diharuskan korporasi memastikan bahwa praktik-praktik mereka tidak melanggar hak asasi manusia siapapun.

c. Kerusakan lingkungan

Kerusakan lingkungan oleh korporasi merupakan masalah serius yang menjadi pekerjaan bersama dalam upaya pencegahan kerusakan lingkungan oleh korporasi. Permasalahan kerusakan lingkungan juga dapat mengancam keseimbangan ekosistem dan keberlangsungan hidup banyak manusia. Pertanggungjawaban sosial dan lingkungan sangat disarankan bagi para pelaku usaha atau korporasi dalam undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatur mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan bagi korporasi. Tujuan akan tanggung jawab tersebut bertujuan untuk mewujudkan pembangunan perekonomian berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi korporasi, komunitas setempat, masyarakat dan ekosistem lainnya (Binoto, 2020).

Hadirnya ketentuan tersebut seharusnya menjadikan ekosistem keserasian dan keseimbangan berlandaskan simbiosis mutualisme (saling menguntungkan) dan sesuai dengan nilai, norma, adat dan budaya masyarakat setempat, akan tetapi dalam hal korporasi tidak menjalankan dan melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan, maka korporasi yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan baik secara administratif maupun dalam

bentuk pemidanaan. Upaya tanggung jawab perusahaan pada kerusakan lingkungan yang dilakukan oleh korporasi dan untuk membantu memahami tanggung jawab korporasi terbagi menjadi 9 (sembilan) prinsip yaitu (Epstein, 2008):

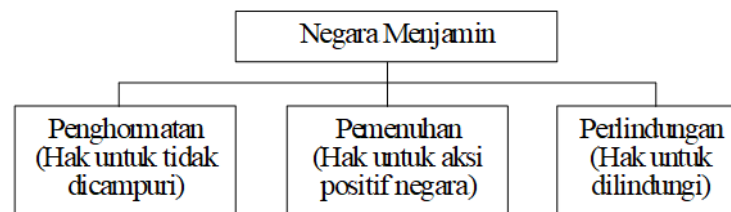
- 1) Etika Perusahaan menetapkan, mempromosikan, memantau, dan mempertahankan standar etika dan praktek dalam berurusan dengan seluruh pemangku kepentingan perusahaan;
- 2) Tata Kelola Perusahaan mengelola semua sumber dayanya dengan sungguh-sungguh dan efektif, mengakui kewajiban fidusia perusahaan dewan dan manajer untuk fokus pada kepentingan semua pemangku kepentingan perusahaan;
- 3) Transparansi Perusahaan memberikan keterbukaan informasi secara tepat waktu tentang produk, layanan, dan aktivitasnya, sehingga memungkinkan pemangku kepentingan untuk membuat keputusan yang tepat;
- 4) Hubungan bisnis Perusahaan melakukan praktik perdagangan yang adil dengan pemasok, distributor dan mitra termasuk masyarakat setempat;
- 5) Pengembalian keuangan Perusahaan mengkompensasi penyedia modal dengan laba atas investasi yang kompetitif dan perlindungan aset perusahaan;
- 6) Keterlibatan masyarakat atau pertumbuhan ekonomi Perusahaan membina hubungan yang saling menguntungkan antara korporasi dan masyarakat di mana ia berada peka terhadap budaya, konteks, dan kebutuhan masyarakat;
- 7) Nilai produk dan jasa Perusahaan menghormati kebutuhan, keinginan, dan hak pelanggannya dan berusaha untuk memberikan tingkat tertinggi nilai produk dan layanan;
- 8) Praktek Ketenagakerjaan Perusahaan bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia praktik yang mempromosikan pribadi dan profesional pengembangan karyawan, keragaman, dan pemberdayaan tanpa diskriminatif;
- 9) Perlindungan terhadap lingkungan Perusahaan berusaha untuk melindungi dan memulihkan lingkungan dan mempromosikan pembangunan berkelanjutan dengan produk, proses, layanan, dan aktivitas lainnya.

Sembilan prinsip keberlanjutan tersebut inilah yang menjadi kunci dan pencegahan kerusakan lingkungan oleh korporasi. Aspek penting dari keberlanjutan atas prinsip ini digunakan untuk penerapan tanggung jawab sosial perusahaan dan seharusnya mejadi kewajiban korporasi untuk menjunjung tinggi prinsip tersebut. Disamping itu diperlukan pembahasan sistem, struktur, kinerja langkah-langkah, budaya, dan sebagainya yang diperlukan untuk implementasi dapat dengan mudah diadaptasimeningkatkan kinerja pada semua sembilan prinsip tersebut.

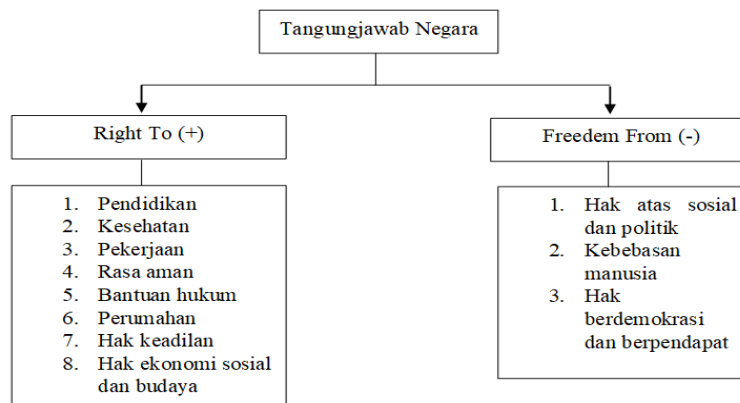
d. Upaya pencegahan pelanggaran HAM oleh korporasi dalam perspektif HAM dan Bisnis

1) Kewajiban Negara untuk Melindungi

Negara wajib memastikan bahwa bisnis tidak melanggar HAM dengan segala bentuk pengawasan maupun pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah dibentuk atau disahkan. Berikut upaya perlindungan oleh negara negara (Suparman, 2017):



Skema tersebut menjelaskan bahwa negara diwajibkan melakukan penghormatan, melakukan tindakan-tindakan atau langkah yang tepat guna dalam rangka pemenuhan hak asasi manusia dan upaya perlindungan terhadap para korban yang terkena tindakan pelanggaran HAM oleh individu, kelompok atau badan korporasi sekalipun termasuk juga kepada tindakan oleh negara. Selain negara dapat memastikan dan menjamin penghormatan, pemenuhan dan perlindungan, maka tanggungjawab negara melindungi dalam perspektif HAM terbagi menjadi 2 (dua) yaitu (Marzuki, 2017) :



Keterangan :

(+) bahwa negara turut ikut campur

(-) bahwa negara tidak boleh ikut turut serta.

Skema tersebut menjelaskan tanggung jawab negara terhadap hak asasi manusia kewajiban diawali dengan *right to* (negara turut serta) yaitu dengan hadirnya negara dalam segala lini kehidupan baik perbaikan pendidikan, kesehatan termasuk juga pada perhatian khusus kepada korporasi dan apabila negara dia atau bersikap pasif terhadap kewajiban dan tanggungjawab tersebut, maka dengan membiarkan suatu pelanggaran hak asasi manusia (*right to*) (Suparman, 2017). Negara dapat dikatakan melakukan pelanggaran hak asasi manusia. Tanggung jawab negara secara *freedom From* (negara tidak boleh turut serta) yaitu kebalikan dari tanggung jawab *right to* ini bahwa

negara tidak boleh mencampuri atau intervensi baik dari hak sosial politik, kebebasan individu dan kelompok dan hak atas kebebasan berpendapat. Oleh karenanya, tanggung jawab negara dapat terlaksana dengan baik apabila negara tidak melakukan pembiaran dan negara melindungi hak daripada warga negaranya.

Perlindungan negara terhadap entitas bisnis adalah dengan keterlibatan negara terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu *Pertama*, pembentukan peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan dan sanksi yang tegas kepada korporasi untuk perjalanan bisnisnya. *Kedua* memantau dan memastikan kebijakan tersebut berjalan dengan baik dan lancar. *Ketiga* pengawasaan, panduan dan sertifikasi kepada seluruh pihak porporasi dalam memanajemenkan perusahaannya agar tidak melakukan tindakan-tindakan pelanggaran hak asasi manusia. Dengan demikian Negara dapat perlindungan terhadap Individu/yuridiksinya atas pelanggaran HAM yang dilakukan korporasi, memasukan hukum Internasional yang belum diratifikasi, medukung dan pengawasan lini bisnis oleh departemen tertentu menjadi kunci utama upaya pencegahan pelanggaran HAM di lingkup korporasi oleh Negara.

2) Kewajiban Perusahaan untuk Menghormati

Perusahaan diberikan tugas dan tanggung jawab yang besar dalam rangka penghormatan hak asasi manusia. Perusahaan harus menahan diri untuk tidak melanggar hak asasi manusia dalam seluruh operasi bisnisnya. Guna mencegah pelanggaran hak asasi manusia di dalam korporasi, korporasi seharusnya menciptakan tata kelola perusahaan yang mencerminkan manajemen resiko dan perbaikan dalam melakukan perjalan bisnisnya (Radu, 2017). Tata kelola yang baik guna menciptakan upaya pencegahan pelanggaran hak asasi manusia pada korporasi yaitu dengan cara pengakuan prinsip-prinsip hak asasi manusia kedalam korporasi, diperlukan adanya mekanisme bantuan melewati dana bantuan CSR (*Corporate social responsibility*) kepada masyarakat sekitar dan apabila negara tidak melaksanakan kewajiban perlindungan hak asasi manusia, maka perusahaan tetap melakukan langkah-langkah perlindungan & pemenuhan hak asasi manusia. Ketentaun dan tatakelola yang baik oleh korporasi dalam rangka upaya pencegahan pelanggaran HAM dapat berjalan dengan baik ketika perusahaan mampu menunjukan bahwa mereka melaksanakan penghormatan hak asasi manusia.

Pelaksanaan dalam rangka penghormatan hak asasi manusia dapat dilakukan dengan cara mengadakan komitmen dan kebijakan berdasarkan HAM dalam SOP korporasi, korporasi dapat melaksanakan uji tuntas HAM dalam bisnis dan korporasi diharuskan memiliki sistem *remedial* bagi para terdampak pelanggaran hak asasi manusia atas pelaksanaan korporasi pada wilayah tersebut. Kesempurnaan upaya-upaya pencegahan pelanggaran HAM dalam perspektif HAM dan bisnis pada korporasi akan tercipta dengan kinerja dan kerja sama yang sejalan dan searah tujuan baik oleh

pemerintah sebagai pemangku kewajiban dan korporasi sebagai pelaksana lapangan sehingga keselarasan tersebut dapat menciptakan perbaikan internal dan eksternal perusahaan, etika dan moral dalam bisnis.

4. KESIMPULAN

Pelanggaran hak asasi manusia oleh korporasi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *Pertama*, pelanggaran HAM oleh korporasi dengan cara pemaksaan migrasi paksa, keterlibatan tindakan kekerasan dan pelanggaran hak atas pekerjaan. *Kedua*, adanya perlakuan diskriminasi dan keterbatasan atas akses keadilan dan *ketiga*, kerusakan lingkungan, dengan demikian pelanggaran tersebut ada yang secara langsung berdampak (secara terang-terangan pelanggaran tersebut dilakukan) maupun secara tertutup (seara diam-diam) terhadap individu atau kelompok. Upaya pencegahan bentuk pelanggaran HAM oleh korporasi dapat dicegah dengan keterlibatan negara atau pemerintah dan perusahaan, bahwa negara berkewajiban, bertanggungjawab dan menjamin seluruh unsur-unsur pendukung perlindungan HAM pada sektor bisnis dapat berjalan dan terlaksana dengan baik dengan cara pembentukan peraturan perundang-undangan dan memantau dan memastikan kebijakan tersebut berjalan dengan baik dan lancar disertai dengan pengawasan.

REFERENSI

- Andi, F. A., Syamsul, M., DKK (2017). *Hukum Persaingan Usaha*. Jakarta : Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU), Edisi Kedua.
- Asri, W. (2014). *Hukum Keneagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Binoto N. (2020). *Hukum Perseroan Terbatas : Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007*. Bekasi : Jala Permata Aksara.
- Epstein. M. J. (2008). *Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social, Environmental and Economic Impacts*. San Francisco, California : Berrett-Koehler Publishers.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (2020). *Rencana Strategis Komisi Nasional Hak Asasi Manusia 2020-2024*. Jakarta : KOMNAS HAM.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia RI (2020). *Laporan Tahunan 2020 Pemajuan & Penegakan HAM di Era Pandemi Covid-19*. Jakarta : Komnas HAM.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022*. Jakarta : Komnas HAM.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (2021), *Standar Norma dan Pengaturan Nomor 6 tentang Pembela Hak Asasi Manusia*. Jakarta : KOMNAS HAM.
- Ronny, H. S. (1999). *Metode Penelitian Hukum, Metodologi Penelitian Ilmu Sosial (Dengan Orientasi Penelitian Bidang Hukum)*. Pelatihan Metodologi Ilmu Sosial, Bagian Hukum dan Masyarakat FH

Undip.

Muhaimin, (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.

Salim dan Syahrur (2012). *Metodelogi Penleitian Kualitatif : Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung : Citapustaka Media.

Adhi, K. dan Ahmad, M. K.(2019). *Metode Penelitian*. Semarang : Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

Manfred, N. (2003), *Pengantar Pada Rezim HAM Internasional*. Swedish International Development Cooperation Agency: Brill Academic Publisher.

Satya, A., Suparman, M., Eko, R., Dkk (2015). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta : Pusat Studi Hukum Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia.

Suparman, M. (2017). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta : Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII).

Derta , S. W. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Bisnis*. Bandung : Nusa Media.

Herlina, M. & Riki, Y. P. (2020). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Medan : LPPMUHN Press Universitas HKBP Nommensen Medan.

John , M. & Leonard, M. (2008). *Corporate and White Collar Crime*, Los Angeles, USA: Sage.

Cahnman, W. J. (1944). The Displacement of Population in Europe. By Eugene M. Kulischer. Montreal: International Labour Office, 1943. 171 pp. \$1.50; paper edition, \$1.00. *Social Forces*, 22(4), 457-458.

Wiwik, S. R. (2018). Pasar Bebas Di Era Globalisasi Dalam Perspektif Ekonomi Syariah, *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 8(2), 225

Joko, S. (2004), Menggagas Globalisasi (Mempertimbangkan Kearifan Lokal Menghadapi Dampak Kesejagadan) Dalam Seminar Siapa Takut Berfilsafat?. *Seminar, December*.

Revita, Y., Pasca, D. P. & Dedi, L. H. (2019). Sinergi Indonesia Menuju Negara Maju, *Jurnal Strategi Dunia Usaha Menyikapi Status Indonesia Sebagai Negara Maju: Pra dan Pasca Covid-19*, 36-39.

Radu, M. (2017). Business and Human Rights : Three Baselines for Business and Human Rights. *Sweden : Raoul Wallenberg Isntitute Of Human Rights lund University*, 4-5.

Mahrus, A.(2011). Peratnggungjawaban Pidana Korporasi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat, *Jurnal Hukum*, 2(18), 247 – 265.

Mahrus, A. dalam Andrew, W. & David, N. (2007). Rethinking Criminal Corporate Liability. *Indiana Law Journal*, Vol. 82, No. 411, 418-419.

Henry, Cf. & Steiner, J. (2009). Organizational Irrationality and Corporate Human Rights Violations. *Harvard Law Review*, 1931

Nani, M.(2018). Korporasi Sebagai Subyek Hukum dan Pertanggungjawaban Pidananya Dalam Hukum

Pidana Indonesia. *Desertasi Pascasarjana Universitas Indonesia*, 131.

Hidayatullah, Agus, T. & Sumarja, F. X. Akuntan Publik: Kewenangan Menghitung Kerugian Keuangan Negara Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 28-29.

UNDANG-UNDANG

Indonesia, Undang-Undang Pemerintahan yg Bersih, Berwibawa dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Nomor 28 tahun 1999.

Indonesia, Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, UU Nomor 30 tahun 2014.

Indonesia, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Nomor 39 Tahun 1999.

Indonesia, Undang-Undang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation, Nomor 21 Tahun 1999

Indonesia, Perseroan Terbatas, Nomor 40 tahun 2007.

Indonesia, Undang-Undang Bantuan Hukum, Nomor 16 Tahun 2011.