



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syari-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 8 No. 6 (2021), pp. 1961-1984

DOI: 10.15408/sjsbs.v8i6.23736

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Transformasi *Risk Based Approach* Menuju *Human Rights Impact Assesment* Pada Klaster Perizinan Usaha Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Memperkuat Hak Asasi Manusia (HAM)*

Indra Rahmatullah¹

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



[10.15408/sjsbs.v8i6.23736](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23736)

Abstract

The shift from a licensed based approach to a risk-based approach in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in business licensing clusters has not been able to guarantee that the business operation respect human rights. The Business and Human Rights approach in the UNGPS initiated by John Ruggie in 2011 is still in form of soft law (guidelines) so it cannot be legally binding. The National Action Plan for Human Rights 2021-2025 has not specifically addressed the central issue of business and human rights comprehensively. Moreover, the company still has different views on using this approach both internally and externally. This condition has an impact on the slow implementation of the business and human rights approach in Indonesia which is still in the dissemination stage. To obtain a comprehensive analysis, the research uses a normative methodology with a statutory approach. The indicators that become the parameters of Business and Human Rights are international human rights instruments that have been ratified so that they are different from similar approaches such as the CSR concept. Business and Human Rights emphasize on the aspect of corporate responsibility for the potential and factual impacts of the company's operations. Therefore, the objective of the Human Rights Due Diligence is a risk mitigation to ensure that companies are seeking business licenses in Indonesia do not violate human rights and do not harm all stakeholders.

Kata Kunci: Business; Soft Law; Human Right

Abstrak

Pergeseran konsep *licensed based approach* ke *risk based approach* dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada klaster perizinan usaha belum dapat menjamin bidang usaha yang mengajukan izin operasional dapat menghormati HAM. Pendekatan Bisnis dan HAM dalam UNGPS yang digagas John Ruggie sejak tahun 2011 masih bersifat *soft law* (pedoman) sehingga belum dapat mengikat secara hukum. Rencana Aksi Nasional HAM Tahun 2021-2025 juga belum secara spesifik menempatkan isu sentral bisnis dan HAM secara komprehensif. Apalagi baik di internal maupun eksternal perusahaan masih terjadi perbedaan pandangan untuk menggunakan pendekatan ini. Kondisi ini berdampak pada lambatnya penerapan pendekatan bisnis dan HAM di Indonesia yang masih dalam tahap diseminasi. Untuk mendapatkan analisis yang lengkap, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian normatif dengan pendekatan

*Received: Nov 12, 2021, Revision: Nov 15, 2021, Published: December 22, 2021.

¹ **Indra Rahmatullah** adalah dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jl. Ir. H. Juanda No. 95 Ciputat Tangerang Selatan. Email: indra.rahmatullah@uinjkt.ac.id

perundang-undangan. Indikator-indikator yang menjadi parameter Bisnis dan HAM adalah instrumen-instrumen HAM internasional yang telah diratifikasi sehingga berbeda dengan pendekatan serupa seperti konsep CSR. Bisnis dan HAM lebih menekankan pada aspek pertanggungjawaban perusahaan terhadap dampak operasional perusahaan yang potensial dan faktual. Oleh karena itu, masuknya konsep *Human Rights Due Diligence* (uji tuntas HAM) adalah sebagai upaya mitigasi resiko untuk memastikan perusahaan yang ingin mendapatkan perizinan berusaha di Indonesia tidak melanggar HAM dan tidak merugikan semua pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Bisnis; *Soft Law*; Hak Asasi Manusia (HAM)

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah mengadopsi konsep baru perihal penyederhanaan izin usaha dengan adanya pergeseran dari *licensed based approach* kepada *risk based approach (RBA)*. *Licensed based approach* adalah konsep semua kegiatan usaha harus memiliki izin seperti pada umumnya sehingga pelaku usaha dihadapkan pada serangkaian proses jenis perizinan yang panjang dan administratif. Kondisi tersebut menyebabkan pergerakan investasi lambat, ketidakefisienan ekonomi, pemborosan anggaran dan inefisiensi waktu dan menyebabkan tingkat daya saing global Indonesia menjadi rendah dibandingkan dengan negara-negara lain.²

Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, konsep *licensed based approach* kemudian diganti menjadi *risk based approach* yaitu sebuah pendekatan dengan ukuran tingkat risiko yang potensial dan pasti terjadi atas setiap usaha yang dilakukan. Oleh karena itu, semakin tinggi potensi risiko yang ditimbulkan oleh aktivitas bisnis, akan semakin ketat kontrol dari Pemerintah dan semakin banyak perizinan yang dibutuhkan atau inspeksi yang dilakukan. Sebaliknya, untuk kegiatan berisiko rendah, perizinan dan inspeksi menjadi lebih sederhana.³

Pergeseran pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memberikan sejumlah kemanfaatan bagi para investor yang hendak berinvestasi di Indonesia, di antaranya: a) mengurangi izin usaha; b) memangkas perizinan komersial/operasional berdasarkan pendekatan risiko; c) memangkas biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan kepatuhan, dimana aktivitas dengan risiko yang lebih rendah akan membutuhkan standar, perizinan dan inspeksi yang lebih ringan dari Pemerintah.⁴

Pendekatan *risk based* ini kemudian diatur dalam ketentuan Pasal 7 sampai dengan Pasal 12 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian diatur secara lebih teknis melalui Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Peraturan Pemerintah tersebut sekaligus mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik yang

² Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, *Naskah Akademik RUU Cipta Kerja* (Jakarta, 2020), h. 82

³ *Ibid.* h. 83.

⁴ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *Risk and Regulatory Policy. Improving the Governance of Risk*, h. 25 dalam Naskah Akademik RUU Cipta Kerja, h. 86.

mengklasifikasi jenis perizinan berusaha menjadi izin usaha dan izin komersial atau operasional.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko mengatur pada bidang yang cukup luas, yaitu: sektor kelautan dan perikanan, pertanian; lingkungan hidup dan kehutanan, energi dan sumber daya mineral, ketenaganukliran, perindustrian, perdagangan, pekerjaan umum dan perumahan rakyat, transportasi, kesehatan, obat, dan makanan, pendidikan dan kebudayaan, pariwisata, keagamaan, pos, telekomunikasi, penyiaran, sistem dan transaksi elektronik, pertahanan dan keamanan, dan ketenagakerjaan.

Namun demikian, luasnya bidang yang diatur tidak sejalan dengan aspek penilaian resikonya. Dalam penilaian resiko dari tingkat bahaya, izin usaha hanya didasarkan pada 4 aspek saja, yaitu: aspek kesehatan, aspek keselamatan, aspek lingkungan, aspek pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya. Dari empat aspek tersebut berpotensi menimbulkan masalah karena dalam penentuan penilaian resiko bahaya yang hanya mengandalkan keempat aspek tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut mengapa hanya didasarkan pada empat aspek saja sehingga selain bidang-bidang yang disebutkan dalam kedua peraturan di atas, perijinan hanya berbasis standar yang dilakukan oleh individu bersertifikasi.⁵

Sejak disahkan pada Nopember tahun 2020 lalu, sudah mulai terlihat geliat investasi di Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja baik langsung maupun tidak langsung memberikan efek kejut terhadap loncatan investasi yang masuk ke Indonesia. BKPM mencatat untuk penerbitan Nomor Induk Berusaha (NIB) melalui Sistem *Online Single Submission* (OSS) Berbasis Risiko dari pertama kali diluncurkan ke publik yaitu 04 Agustus sampai dengan 22 Nopember 2021 ada 461.149 NIB terbit. Jumlah ini terdiri atas usaha perseorangan 400.197 dan badan usaha 60.952, 459.663 merupakan PMDN dan 1.486 PMA. Sedangkan NIB berdasarkan skala usaha yaitu usaha mikro 433.580 (94,02%), usaha kecil 19.441 (4,22%), usaha besar 4.894 (1,06%) dan usaha menengah 3.234 (0,070%).⁶ Jumlah ini akan terus bertambah seiring dengan tingginya antusiasme pelaku usaha yang menggunakan sistem OSS ini berdasarkan perintah dari Undang-Undang Cipta Kerja.

Dengan geliat investasi yang masuk, sudah barang tentu akan mengundang banyak investor yang membuka perusahaannya di Indonesia, baik dalam skala nasional, regional maupun internasional sebagai konsekuensi dari arus globalisasi. Pada sisi positif, akan banyak arus dana yang masuk ke Indonesia sehingga dapat berkontribusi untuk APBN dan menciptakan lapangan kerja. Namun, juga perusahaan yang masuk harus dilakukan tahapan *screening* dengan diberlakukan syarat dan ketentuan agar perusahaan tidak melanggar hukum dan HAM salah satunya dengan diadopsinya perizinan usaha berbasis resiko dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

⁵ Yudistira Permana and Rimawan Pradiptyo, *Perizinan Berbasis Resiko; Kerancuan Berfikir Omnibus Law Cipta Kerja*, 2020.

⁶ Jhonny Sakti Meyer Siburian, *OSS Risk Based Licesing, Statistik NIB*, (Jakarta: Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)/Kementerian Investasi, 2021).

Sebaliknya, jika tidak diimbangi dengan syarat dan ketentuan bagi perusahaan sebelum dapat mendapatkan izin berusaha, perusahaan acap kali menjadi salah satu aktor pelanggaran HAM. Menurut laporan Komnas HAM, sepanjang tahun 2020 Sepanjang 2020, Komnas HAM menerima pihak yang paling banyak diadukan adalah kepolisian (758 kasus), korporasi (455 kasus), dan pemerintah daerah (276 kasus). Tahun 2019 pihak kepolisian (774 kasus), koporasi (483 kasus), dan pemerintah daerah (315 kasus). Sedangkan tahun 2018 pihak kepolisian (1670 kasus), korporasi (1021 kasus) dan pemerintah daerah (682 kasus). Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir perusahaan/korporasi selalu masuk posisi kedua dalam 3 besar pihak yang paling banyak diadukan karena melanggar HAM.⁷

Oleh karena itu, jika hanya mengandalkan pada pendekatan *Risk Based Approach*, maka sangat berpotensi perusahaan dapat menjadi aktor pelanggar HAM. Apalagi pendekatan resiko dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya terbatas pada 4 aspek saja yaitu: aspek kesehatan, aspek keselamatan, aspek lingkungan, aspek pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya belum cukup merepresentasikan penghormatan entitas bisnis atau pelaku usaha terhadap HAM sehingga masalah-masalah ketenagakerjaan seperti upah tidak layak, pekerja anak, waktu bekerja melebihi batas, pemasok illegal, diskriminasi pekerjaan, diskriminasi gender pekerja, mismanajemen, pembungkaman hak untuk berpendapat, berserikat dan lain-lain yang sampai saat ini belum diatur lebih rinci. Padahal jika ditelusuri secara lebih luas dan mendalam, untuk memastikan izin usaha yang berpotensi menimbulkan resiko ternyata memiliki tingkat perbedaan indikator yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya.

Potensi menjadi aktor pelanggar HAM dapat terjadi akibat ketidaktahuan akan konsep bisnis dan HAM, apa indikator-indikator perusahaan yang menghormati dan melanggar HAM dan langkah-langkah apa yang harus dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi dan menilai perusahaannya dengan instrumen HAM. Untuk itu diperlukan sebuah pendekatan yang baru yaitu pendekatan bisnis dan HAM sebagai salah satu upaya agar perusahaan bisa menghormati HAM kepada semua stakeholders. Selain itu Perusahaan juga akan mempunyai pedoman untuk mengatur resiko kegiatan bisnisnya sehingga terhindar dari pelanggaran HAM. Jika perusahaan mempunyai konsep ini maka akan terhindar dari perilaku koruptif.⁸

B. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah penelitian secara yuridis-normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan hukum primer dan

⁷ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNASHAM), *Laporan Tahun 2018* (Jakarta, 2018); Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNASHAM), *Laporan Tahun 2019* (Jakarta, 2019); Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNASHAM), *Laporan Tahun 2020* (Jakarta, 2020).

⁸ Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale, "The Concept of 'due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights," *European Journal of International Law* 28, no. 3 (2017): 899-919.

sekunder⁹ atau bahan pustaka, yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.¹⁰ Sedangkan Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*).

Adapun jenis data penelitian hukum normatif ini menggunakan data sekunder karena bersumber dari peraturan-peraturan tertulis dan bahan kepustakaan.¹¹ Sedangkan Bahan hukum primer terdiri atas: Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan beberapa konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh Indonesia.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Ide pembuatan Undang-Undang Cipta Kerja berasal dari gagasan Omnibus Law muncul pertama kali ketika Ir. Joko Widodo dilantik kembali untuk kedua kalinya sebagai Presiden Republik Indonesia dalam masa jabatan tahun 2019-2024 yang didampingi Prof. Dr. KH. Ma'ruf Amin sebagai Wakil Presiden. Dalam pidatonya ia menyinggung perlunya sebuah Omnibus Law untuk mengatasi *hyper regulation* di Indonesia yang dapat menghambat investasi. "Pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan dua undang-undang besar. Yang pertama, UU Cipta Lapangan Kerja. Yang kedua, UU Pemberdayaan UMKM. Masing-masing UU tersebut akan menjadi omnibus law, yaitu satu UU yang sekaligus merevisi beberapa UU, bahkan puluhan UU. Puluhan UU yang menghambat penciptaan lapangan kerja langsung direvisi sekaligus. Puluhan UU yang menghambat pengembangan UMKM juga akan langsung direvisi sekaligus, tegas Joko Widodo".¹²

Omnibus law adalah RUU yang berupaya untuk mengubah, mencabut, atau memberlakukan beberapa ketentuan dalam berbagai undang-undang yang dilakukan oleh satu undang-undang dalam rangka memfasilitasi satu kebijakan tertentu yang diambil oleh negara.¹³ Sedangkan menurut Maria Farida, *omnibus law* sebagai satu undang-undang yang mengandung berbagai macam substansi dan berbagai macam subyek untuk langkah penyederhanaan dari berbagai undang-undang yang masih berlaku.¹⁴

Omnibus law ini dipilih menjadi metode pembentukan undang-undang karena memiliki fungsi yang dibutuhkan untuk merevisi berbagai undang-undang dalam satu undang-undang sehingga dari sisi waktu lebih efisien dan mempersingkat rangkaian proses legislasi daripada menggunakan cara biasa yaitu merevisi satu persatu undang-

⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983). h.24

¹⁰ J.L.K Valerina, *Modul Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009). h. 409

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1986). h. 52.

¹²<https://jeo.kompas.com/naskah-lengkap-pidato-presiden-joko-widodo-dalam-pelantikan-periode-2019-2024>, diakses 16 September 2021.

¹³ Bayu Dwi Anggono, "Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undang Indonesia," *RechtsVinding* 9, no. 1 (2020): 22.

¹⁴ Louis Massicotte, "Omnibus Bills in Theory and Practice," *Canadian Parliamentary Review* 36, no. 1 (2013): 15.

undang yang terkait. Dengan kelebihan fungsi ini, Pemerintah menggunakan metode tersebut sebagai alat untuk melakukan pembaharuan hukum nasional.

Salah satu proyek besar dari metode ini adalah adanya disahkannya *omnibus law* tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berdasarkan naskah akademis RUU Cipta Kerja, ada 3 alasan hadirnya RUU ini yaitu Pertama, daya saing bangsa Indonesia rendah dibandingkan dengan negara lain, 2. Perlambatan pertumbuhan ekonomi dan 3. Pertumbuhan ekonomi antar daerah kurang merata. Ketiga alasan tersebut muncul karena iklim investasi di Indonesia yang tidak kondusif salah satu di antaranya adalah sulitnya membuka lapangan investasi dikarenakan rumitnya perizinan usaha, pengadaan lahan yang rigid/kaku, sulitnya akses pembiayaan, regulasi yang tidak sinkron dan tumpang tindih dan sulitnya penyelesaian sengketa bisnis, kepailitan dan sebagainya. Untuk memangkas masalah tersebut maka gagasan merevisi semua regulasi yang mengatur investasi di Indonesia disimplifikasi baik dari sisi substansi maupun teknis agar percepatan pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami grafik yang meningkat tajam.

Maksud yang baik tersebut ternyata tidak selamanya berjalan dengan mulus. Saat masih menjadi RUU yang dibahas oleh pemerintah, DPR dan organ-organ masyarakat RUU ini mengalami perhatian serius sehingga banyak masukan dan kritikan yang menemani jalannya proses legislasi undang-undang tersebut baik dari aspek substansi maupun teknis pembuatannya. Dari aspek substansi, terdapat pasal-pasal yang kontroversi sehingga mengundang reaksi penolakan dari elemen-elemen masyarakat. Bahkan setelah RUU ini disahkan, upaya hukum *judicial review* sudah kerap kali diajukan oleh berbagai kelompok masyarakat ke Mahkamah Konstitusi.

Sedangkan dari aspek teknis proses pembuatan RUU ini juga tidak kalah kontroversinya. Mulai dari perubahan jumlah halaman, kesalahan huruf (*typoo*) dan proses pengesahan yang memakan waktu terhitung cepat. Kondisi ini berbeda dengan proses pembentukan sampai dengan pengesahan RUU lainnya yang membutuhkan waktu tidak sebentar bahkan ada RUU yang nasibnya masih terkatung-katung. Namun dalam situasi itu semua, DPR tetap mengesahkan RUU tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CK) pada 05 Oktober tahun 2020.

2. Pergeseran Konsep License Based Approach ke Risk-Based Approach

Sebelum Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan, perizinan usaha menggunakan *license based approach*. Konsep ini telah lama dipraktikkan untuk mendapatkan izin usaha di Indonesia. Seiring perjalanannya, konsep ini dinilai tidak efektif untuk meningkatkan animo izin usaha karena dianggap prosedurnya yang rumit, persyaratan banyak dan memakan waktu yang lama. Padahal bisnis memerlukan efisiensi waktu yang cepat sehingga menjadi katalisator perekonomian di suatu negara.

Dengan situasi tersebut, pemerintah mengganti konsep tersebut dengan pendekatan berbasis resiko untuk mendapatkan izin usaha melalui pengesahan

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Usaha Berbasis Resiko. Dengan demikian, untuk mendapatkan izin usaha di Indonesia, indikatornya adalah seberapa besar tingkat resiko dari usaha tersebut.

Ada 3 jenis penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis resiko dalam kedua peraturan di atas, yaitu:

1. Persyaratan Dasar Perizinan Berusaha. Persyaratan ini merupakan syarat dasar bagi semua jenis bidang usaha. Pertama harus ada KKPR (Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang). KKPR ini sebelumnya adalah Izin lokasi. Semenjak hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja, istilah izin lokasi diganti menjadi KKPR yang terdiri atas darat, laut dan hutan. Kedua persetujuan lingkungan. Sebelum Undang-Undang Cipta kerja disebut persetujuan lingkungan. Kini diganti menjadi izin lingkungan. Ketiga, izin usaha harus mendapatkan PBG (Persetujuan Bangunan Gedung), dan SLF (Sertifikat Laik Fungsi). Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja, PBG dan SLF ini dikenal dengan SIUP, TDP, dan SKU. Namun kini ketiga istilah itu diganti menjadi PBG dan SLF.
2. Perizinan Berusaha Berbasis Risiko sesuai Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI). Pada syarat ini, izin usaha sudah dikategorikan berdasarkan resiko yang disesuaikan dengan KBLI.
3. Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha (PM UMKU). Syarat ini adalah syarat yang harus dipenuhi untuk kegiatan yang menunjang usaha pokoknya.

Penilaian usaha yang didasarkan resiko berlaku pada bidang yang sangat luas yaitu a. kelautan dan perikanan, b. pertanian, c. lingkungan hidup dan kehutanan, d. energi dan sumber daya mineral, e. ketenagakerjaan, f. perindustrian, g. perdagangan, h. pekerjaan umum dan perumahan rakyat, i. transportasi, j. kesehatan, obat, dan makanan, k. pendidikan dan kebudayaan, l. Pariwisata, m. keagamaan, n. pos, telekomunikasi, penyiaran, dan sistem dan transaksi elektronik, o. pertahanan dan keamanan; dan p. ketenagakerjaan.

Resiko yang menjadi penilaian pendirian usaha terbagi menjadi 4 aspek, yaitu: a. kesehatan, b. keselamatan, c. lingkungan dan d. pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya. Empat aspek tersebut harus memperhitungkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut: jenis kegiatan usaha, kriteria usaha, lokasi usaha, keterbatasan sumber daya dan resiko vortalitas.

Dari penilaian tersebut kemudian digolongkan ke dalam beberapa jenis resiko yaitu: 1. Kegiatan usaha resiko rendah, 2. Resiko menengah (menengah rendah dan tinggi), 3. Resiko tinggi. Usaha dengan tingkat Risiko rendah, Pelaku Usaha cukup melakukan pendaftaran di Sistem OSS untuk mendapatkan Nomor Induk Berusaha (NIB). Usaha tingkat resiko menengah maka perizinan berusahnya adalah NIB dan Sertifikat Standar, sedangkan untuk kegiatan usaha dengan Risiko tinggi, maka perizinan berusaha adalah NIB dan Izin. Untuk melengkapi izin khususnya pada

kegiatan usaha tertentu dan dengan tingkat risiko tinggi dimungkinkan pula perizinan berusaha ditambahkan dengan Sertifikat Standar (SS).

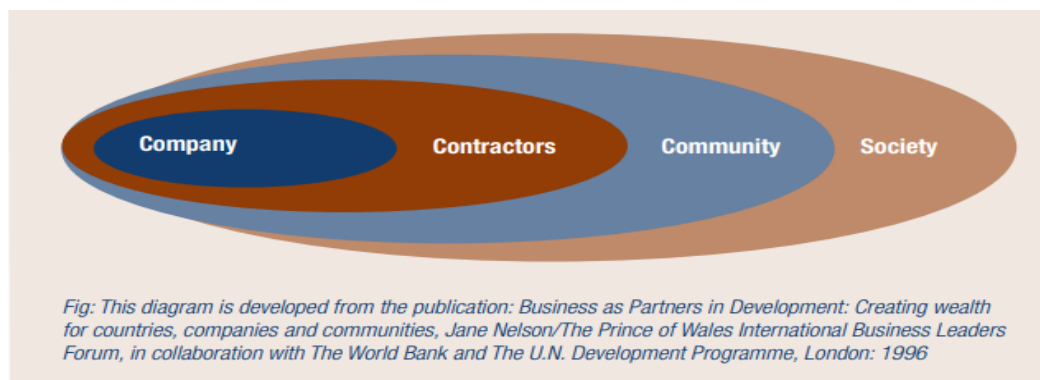
3. Signifikansi Pendekatan Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam Bisnis

Kegiatan bisnis sangat berhubungan dengan hak asasi manusia. Pertama, di dalam entitas perusahaan yang beroperasi, ada para pekerja yang mempunyai hak dasar sebagai bagian dari HAM yang harus dilindungi seperti upah layak, penghapusan kerja paksa, larangan pekerja anak, tidak boleh adanya diskriminasi antar pekerja karena alasan perbedaan jenis kelamin, agama, pandangan politik dan kebebasan pekerja untuk menyatakan pendapat dan membuat serikat pekerja.

Kedua, aktivitas bisnis tidak hanya berdampak kepada internal perusahaan seperti manajemen dan para pekerja di dalamnya. Tetapi, dampak perusahaan yang tidak mengindahkan HAM dapat berakibat buruk kepada masyarakat sekitar yang terkena dampak operasional perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan yang membuang limbah ke sungai-sungai tanpa diolah lagi akan mengakibatkan sungai yang biasa warga sekitar pakai akan tercemar dan menyebabkan penyakit. Begitu juga dengan asap perusahaan dapat menyebabkan penyakit pernafasan jika tidak dikelola dengan baik.

Ketiga, aktifitas perusahaan tidak hanya melibatkan pada pihak-pihak internal dan eksternal saja, tetapi juga berhubungan pada pihak lain yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Bisnis memiliki jaringan yang banyak dan terdiri atas berbagai elemen, di antaranya: investor, karyawan/tenaga kerja, konsumen, masyarakat lokal, polisi/TNI, institusi agama dan organisasi kemasyarakatan, supplier, distributor dan kontraktor, media, pemerintah pusat dan daerah, organisasi nonpemerintah, dan lembaga-lembaga asing.¹⁵ Salah satu contohnya pemasok ke perusahaan bersangkutan. Pemasok ini harus dipastikan sumber pasokannya tidak melanggar hak asasi manusia. Tidak merusak kelestarian lingkungan, tidak memperkerjakan anak di bawah umur, tidak memperoleh dari investor ilegal, dan bukan investor yang bertendensi melanggar hukum dan moralitas.

Gambar



¹⁵ Désirée Abrahams and Yann Wyss, "Guide to Human Rights Impact Assessment and Management" (2010): 37.

Gambar di atas menunjukkan bahwa setiap perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar mempunyai dampak pengaruhnya. Semakin besar perusahaan maka akan semakin besar pula dampaknya. Dampak perusahaan bukan hanya kepada tenaga kerjanya, melainkan juga pada mitra kerja, pemasok, serikat buruh/pekerja, masyarakat lokal, konsumen dan masyarakat pada umumnya.¹⁶

Seluruh bagian perusahaan harus dapat dipastikan keberadaannya sehingga tidak melanggar HAM. Bagian sumber daya manusia harus dapat memastikan adanya promosi berdasarkan kompetensi pekerja sehingga jabatan pekerjaan akan diisi oleh orang yang mempunyai kompetensi tersebut (hak kesetaraan, kebebasan dan anti diskriminasi). Kesehatan dan keselamatan perusahaan harus menjamin semua lingkungan tempat kerja di perusahaan tidak membahayakan kesehatan pekerja (hak atas pekerjaan yang adil dan layak). Pemasok dan kontraktor perusahaan menerima dan menaati standar kerja internasional. Tidak ada pekerja anak, pekerja paksa dan jam kerja yang manusiawi (hak untuk bergabung dengan serikat pekerja, dan hak kebebasan dari perbudakan). Keselamatan produk perusahaan tidak merugikan kesehatan pelanggannya (hak kesehatan).¹⁷

Perusahaan harus berupaya tidak melanggar HAM sebagaimana berikut ini jenis-jenis HAM yang rentan dilanggar:¹⁸

Sektor Perusahaan	Jenis isu HAM
Keuangan	Kerahasiaan
	Diskriminasi
	Hak-hak pekerja
	Kepemilikan tanah
Informasi, Teknologi dan Komunikasi	Kerahasiaan
	Kebebasan berekspresi
	Hak-hak pekerja
Garmen	Gaji dan tunjangan
	Kesehatan dan keamanan
	Kerja paksa
	Diskriminasi dan pelecehan
	Pekerja anak
	Kebebasan berserikat dan berkumpul
	Jaminan sosial
	Hak tanah
	Jam kerja

¹⁶ Business Leaders Initiative on Human Rights et al., *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, Business Leaders Initiative on Human Rights*, 2006, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. h. 8.

¹⁷ Global Compact Network Netherlands, *Bagaimana Menjalankan Bisnis Dengan Menghormati Hak Asasi Manusia Sebuah Alat Panduan Bagi Perusahaan*, ed. Wahyu Wagiman dan Widiyanto (Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2014). h. xvi.

¹⁸ European Union and UNDP, *Training Facilitation Guide Human Rights Due Diligence*, 2021. h. 57.

	Akses mendapatkan air
Energy	Kerja paksa
	Pekerja anak
	Diskriminasi
	Lingkungan kerja yang layak dan aman
	Akses kepemilikan tanah
	Hak kesehatan dan hidup layak
	Resiko penyalahgunaan kekuasaan
Makanan dan minuman	Diskriminasi
	Upah layak
	Kerja paksa
	Kebebasan berserikat
	Pelecehan
	Kesehatan dan keselamatan
	Hak-hak tanah
	Jam kerja

Ada tiga tahapan yang harus dilakukan perusahaan dalam upaya mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM, yaitu: Pertama, Pernyataan komitmen HAM yang dikomunikasikan dan mengikat kepada semua pihak. Kedua, melakukan uji tuntas HAM Uji Tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence*) untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan bertanggungjawab bagi perusahaan yang berdampak pada HAM dan Ketiga, Proses remediasi dampak pelanggaran HAM.¹⁹

4. Komitmen Kebijakan Perusahaan (Prinsip 16 UNGPs)

Hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk menunjukkan komitmennya dalam penghormatan HAM adalah dengan membuat kebijakan perusahaan. Komitmen ini merupakan pernyataan di level tinggi perusahaan (*top management*) dan dinyatakan secara terbuka agar publik dapat mengetahuinya sehingga harus dibedakan dengan aturan teknis perusahaan (SOP) dan di setiap aksi perusahaan harus merefleksikan penghormatan terhadap HAM.²⁰

Komitmen perusahaan untuk menghormati HAM ini berguna sebagai pedoman bagi semua pihak, baik internal maupun eksternal yang harus melekat di setiap kegiatan perusahaan. Ada beberapa alasan, mengapa pentingnya komitmen ini harus dilakukan, yaitu: *Pertama*, komitmen terhadap HAM bagi perusahaan

¹⁹ UN General Assembly, Working Group on Business and Human Rights Companion Note I to the Working Group’s 2018 Report to the General Assembly (A/73/163) Corporate Human Rights Due Diligence-Background Note Elaborating on Key Aspects, 2018, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>; MLaw & Dev Abidin, Zainal, Pengantar Bisnis Dan HAM, vol. 1 (Jakarta, 2019), <https://learninghub.id/wp-content/uploads/2019/11/Pengantar-Bisnis-dan-HAM-E-Learning-ICJR-.pdf>.

²⁰ OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.

merupakan kewajiban universal untuk menghormati HAM sebagaimana terdapat dalam berbagai konvensi internasional. *Kedua*, kepentingan komersial. Berdasarkan pengalaman dari perusahaan-perusahaan yang sudah menerapkan komitmen ini, nilai investasinya bertambah karena investor tertarik untuk berinvestasi kepada perusahaan yang clear terhadap permasalahan lingkungan, tenaga kerja, sosial dan GCG. *Ketiga*, kewajiban hukum. Penghormatan terhadap HAM merupakan kewajiban yang datangnya dari instrumen-instrumen HAM internasional dan mengikat terhadap ketentuan hukum nasional negara-negara di dunia.²¹

Oleh karena itu, paling tidak sebuah komitmen perusahaan terhadap HAM harus merefleksikan sebagai berikut:

- a. Standar minimal bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya yang berlaku internal maupun eksternal.
- b. Harapan dari level atas manajemen perusahaan kepada seluruh stakeholder yang berhubungan dengan perusahaan seperti pekerja dan mitra bisnis untuk dijalankan.
- c. Langkah pertama yang penting perusahaan menghormati HAM sebagai sebuah value nilai yang dipedomani.

5. Uji Tuntas HAM (*human rights due diligence*)

Uji tuntas HAM²² adalah sebuah proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan menghitung dampak dari pelanggaran HAM dari aktifitas bisnis. Metodologi untuk uji tuntas HAM ini adalah *Human Rights Impact Assesment* (HRIA). Pada dasarnya instrumen *due diligence* ini bertujuan untuk memastikan semua aktifitas perusahaan tidak melanggar HAM. Di dalam konteks bisnis, uji tuntas (*due diligence*) pada umumnya adalah sebuah proses investigasi yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi resiko bisnis. Adapun tujuannya adalah untuk mengkonfirmasi situasi yang didukung dengan fakta, data dan resiko yang akan datang.²³ Sebagai contoh dalam situasi perusahaan yang akan merger dan atau akuisisi. Sebelum seseorang melakukan hal tersebut, maka yang perlu dilakukan adalah menganalisis terlebih dahulu asset, kontrak-kontrak, konsumen, dampak lingkungan, fasilitas, infrastruktur, kondisi keuangan, resiko hukum, supplier dan pajaknya sehingga setelah dianalisis selanjutnya dapat menjadi pertimbangan untuk pengambilan keputusan selanjutnya.²⁴

²¹ Lucy Amis, "How to Develop a Human Rights Policy," in *How to Develop a Human Rights Policy* (The Global Compact, 2015). h.6-7.

²² OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*. h. 26-27.

²³ Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale, "The Concept of 'due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights," *European Journal of International Law* 28, no. 3 (2017): 901; Martin-Ortega, "Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?," *31 Netherlands Quarterly of Human Rights* 44 (2013): 51.

²⁴ Bonnitcha and McCorquodale, "The Concept of 'due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights."

Ketika akan dilakukan uji tuntas HAM (*human rights due diligence*), ada 4 langkah yang harus dilakukan, yaitu: 1. Melakukan identifikasi dan penilaian terhadap dampak potensial dan aktual HAM akibat dari aktifitas perusahaan. 2. Mengintegrasikan dan bertindak atas temuan-temuan yang ada, 3. Melacak efektifitas tindakan dan proses hal-hal yang merugikan sebagai dampak pelanggaran hak asasi manusia. 4. Mengkomunikasi kepada semua pihak dampak yang sudah ditangani.²⁵

Salah satu langkah di atas adalah melakukan assessmen/penilaian HAM kepada aktifitas perusahaan. Konsep assessment dalam ranah hukum bisnis yang dilakukan oleh perusahaan bukanlah sesuatu hal yang baru. Sebelumnya perusahaan-perusahaan juga telah melakukan assessmen lingkungan dan sosial. Termasuk instrumen assement HAM kepada perusahaan adalah dengan menggunakan konsep *Human Rights Impact Assesment* (HRIA). HRIA adalah pengembangan dari metode assesmen yang sebelumnya sudah pernah ada. Pendekatan ini didasarkan pada ketentuan hukum HAM internasional dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia (DUHAM), *the international Covenants on Civil and Political Rights* (ICCPR), dan *Economic, Social and Cultural Rights* (ESCR).²⁶ Penggunaan HRIA ini menempati posisi penting dalam membantu perusahaan untuk mengidentifikasi potensi dan resiko yang dapat mengakibatkan pelanggaran HAM, melakukan assessmen dampak potensi pelanggaran HAM yang terjadi dan mengintegrasikan temuan-temuan hasil assemen ke dalam sistem manajemen perusahaan serta mengatur dampak aktivitas bisnis terhadap semua pihak yang terlibat.²⁷

HRIA dapat dilakukan sebelum perusahaan memulai aktifitasnya (*ex ante*) dan setelah aktifitas (*post ante*). *Ex ante* HRIA bertujuan untuk mengevaluasi dampak potensial yang dapat melanggar HAM. HRIA di awal ini penting karena dapat membantu perusahaan dalam proses pengambil keputusan. *Ex ante* dapat disebut juga sebagai *Human Rights Risk Assesment*, yaitu sebuah penilaian dengan mekanisme uji tuntas untuk mengukur resiko pelanggaran HAM potensial yang bertendensi dilakukan oleh perusahaan.²⁸ Sedangkan *Ex post* HRIA bertujuan untuk mengetahui dampak faktual aktifitas perusahaan yang bersinggungan dengan HAM. Namun demikian, idealnya HRIA dapat dilakukan baik sebelum maupun sesudah aktifitas bisnis secara bergantian agar dapat memberikan gambaran aktivitas bisnis dan langkah-langkah efisien jika terjadi pelanggaran HAM. Oleh karena itu, jika HRIA dilakukan setelah aktivitas, pendekatan ini dapat dilakukan secara berkesinambungan dan kontinyu secara interfal waktu yang telah ditentukan sehingga dapat diulangi beberapa kali.²⁹

²⁵ UN General Assembly, Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, vol. Seventy-th, 2018, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages>. h. 26.

²⁶ Olga Lenzen and Marina D'Engelbronner, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools* (3500 AC Utrecht The Netherlands, 2009), h. 5. www.humanrightsimpact.org.

²⁷ Désirée Abrahams and Yann Wyss, "Guide to Human Rights Impact Assessment and Management" (2010): 6-7.

²⁸ Lenzen and D'Engelbronner, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*. h. 7.

²⁹ Ibid. h. 6.

HRIA mempunyai indikator tersendiri sebagai basis dalam penilaian HAM perusahaan yang didasarkan pada hal-hal sebagai berikut: 1. Prinsip dan standar HAM Internasional, 2. Partisipasi pemegang hak, pemegang kewajiban dan hak-hak para pihak yang terkait, 3. Memperhatikan isu-isu persamaan dan non diskriminasi, 4. Fokus pada isu akuntabilitas yaitu transparansi, akses mendapatkan informasi dan akses mendapatkan pemulihan.³⁰ Indikator-indikator dalam HRIA dimaksud dalam upaya mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan agenda tahun 2030 dengan tema pembangunan berkelanjutan. Tujuan ini sudah diadopsi oleh seluruh negara-negara yang tergabung dalam PBB di tahun 2015. Ada 17 tujuan, 169 sasaran dan 230 indikator dan lebih dari 90 % SDGs ini telah sejalan dengan instrumen HAM internasional dan instrumen perburuhan.³¹

Ada 4 wilayah dalam penerapan HRIA pada perusahaan yaitu: 1. Hak-hak pekerja (terdiri atas: Anti Diskriminasi Pekerja dan Minoritas, pekerja perempuan, pekerja anak, kerja paksa, kebebasan berfikir beragama dan berkeyakinan, kebebasan berserikat, keselamatan dan kesehatan kerja, penyandang disabilitas, upah layak dan waktu kerja, istirahat dan lembur). 2. Hak masyarakat setempat/lokal (terdiri atas: standar kualitas hidup, kesehatan dan keamanan, pengelolaan air, pengelolaan sampah dan bahan-bahan berbahaya. 3. Hak-hak konsumen (terdiri atas: kesehatan dan keselamatan konsumen, diskriminasi dan kerahasiaan data). 4. Mitra bisnis (terdiri atas mata rantai persediaan).³²

Perusahaan dalam melakukan assemen terhadap untuk mengidentifikasi apakah berpotensi melakukan pelanggaran HAM dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Anti Diskriminasi Pekerja dan Minoritas
- b) Perlindungan terhadap pekerja perempuan
- c) Perlindungan Pekerja Anak
- d) Larangan Kerja Paksa
- e) Kebebasan berpikir, keyakinan, dan beragama
- f) Kebebasan Berkumpul dan Berserikat
- g) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- h) Kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas
- i) Upah Layak
- j) Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Kerja Lembur
- k) Hak masyarakat lokal/adat.
- l) Perlindungan Hak konsumen

³⁰ DIHR, "Welcome and Introduction. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox," 2020, https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR_HRIA_Toolbox_Welcome_and_Introduction_ENG_2020.pdf. h. 22-23.

³¹ Ibid. h. 14.

³² CP All, *Human Rights Risk and Impact Assessment Methodology*, 2018. h.16-17

- m) Rantai pasok
- n) Perlindungan Hak Privasi

5. Implementasi Pendekatan Bisnis dan HAM di Indonesia

Pasca diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjadi momentum arus investasi ke Indonesia memang sangat dibutuhkan apalagi saat ini dalam masa pandemi di mana pemulihan ekonomi menjadi salah satu agenda pemerintah selain menjaga penanganan kesehatan. Namun demikian arus utama bisnis dan HAM dapat dikatakan belum maksimal dipraktikkan kepada semua stakeholders baik dari pihak pemerintah maupun pihak pelaku usaha.

Faktor yang melatarbelakangi hal tersebut karena UNGPs Bisnis dan HAM yang digagas oleh John Ruggie masih berstatus *Soft Law*. Dalam konteks hukum internasional ada pengklasifikasian sumber hukum yang memiliki otoritas hukum berdasarkan Pasal 38 Statuta Mahkamah Internasional, yaitu: 1. Konvensi internasional (*international conventions*), baik umum maupun khusus, menetapkan aturan yang secara tegas diakui oleh negara peserta (pihak), 2. Kebiasaan internasional (*international custom*) sebagai bukti praktik umum yang diterima sebagai hukum, 3. Prinsip-prinsip umum hukum (*general principles of law*) yang diakui oleh negara-negara beradab dan 4. Keputusan yudisial dan ajaran yang paling berkualifikasi dari berbagai negara, sebagai sarana tambahan untuk penentuan aturan hukum.³³

Barnali Choudhury menyatakan bahwa *hard law* adalah aturan mengikat yang menghasilkan seperangkat hak dan kewajiban yang dapat ditegakkan (*enforceable*). Sedangkan *soft law* didenisikan sebagai prinsip, norma, standar dan seperangkat pranata yang tidak menghasilkan hak dan kewajiban mengikat sehingga bersifat sukarela (*voluntary*).³⁴ Sharifah Sekalala mengungkap biner hukum internasional antara *hard law* dan *soft law*. Perjanjian dan hukum kebiasaan, ketika diakui dalam putusan pengadilan internasional adalah *hard law*, sedangkan prinsip-prinsip umum dapat dilihat sebagai *soft law*.³⁵

Dari diskusi di atas, maka UNGPs bukan merupakan instrumen internasional yang bersifat mengikat seperti konvensi-konvensi HAM lain yang mengikat karena tergolong *soft law*. UNGPs adalah instrumen tidak mengikat (*softlaw*) yang bertujuan memberikan pedoman kepada aktor negara dan nonnegara tentang bisnis dan HAM. Meskipun tidak

³³ Adzkar Ahsinin et al., *Rencana Aksi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Pembelajaran Praktik Terbaik Negara-Negara Dalam Melindungi Warga Negara Dari Dampak Bisnis, Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, vol. 5 (Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2020). h. 29.

³⁴ Barnali Choudhury, "Balancing Soft and Hard Law for Business and Human Rights," *International & Comparative Law Quarterly* 67, no. 4 (2018), h. 963; Ahsinin et al., *Rencana Aksi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Pembelajaran Praktik Terbaik Negara-Negara Dalam Melindungi Warga Negara Dari Dampak Bisnis*, vol. 5, h. 34.

³⁵ Sharifah Sekalala, *In Soft Law and Global Health Problems: Lessons from Responses to HIV/ AIDS, Malaria and Tuberculosis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2017), h. 32; Ahsinin et al., *Rencana Aksi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Pembelajaran Praktik Terbaik Negara-Negara Dalam Melindungi Warga Negara Dari Dampak Bisnis*, vol. 5, h. 30.

mengikat, tetapi instrumen ini merupakan sumber acuan otoritatif bagi negara, perusahaan, dan organisasi-organisasi internasional dan regional.³⁶ Dari Status UNGPs yang masih menjadi *soft law* menyebabkan Indonesia masih terus berproses dalam setiap kebijakannya dan menjadi isu isu sentral.

Namun demikian, di tengah-tengah status UNGPs yang masih berstatus *soft law*, Indonesia secara garis besar telah mengakomodir isu bisnis dan HAM dalam RANHAM 2021-2024 meskipun terbatas terhadap 4 sasaran kelompok yaitu perempuan, anak, penyandang disabilitas dan masyarakat adat. RANHAM 2021-2025 hanya membahas dan mencantumkan 1 (satu) pilar dari 3 (tiga) pilar UNGPs (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*), yakni pilar pertama kewajiban negara untuk melindungi HAM, dimana pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga termasuk bisnis. Sedangkan Pilar kedua tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia, dan pilar ketiga tentang pemulihan (*remedy*) sepertinya tidak dicantumkan dan mendapatkan porsi yang jelas dalam RANHAM 2021-2025.³⁷ Bisnis atau pelaku usaha tidak secara eksplisit dan jelas diberikan tugas dan langkah-langkah konkrit dalam menghormati HAM. Padahal pemajuan HAM tidak bisa hanya mengandalkan negara tetapi juga pelaku bisnis yang bergerak melalui perusahaan-perusahaan dalam lingkup nasional maupun global.

Akibat ketidaklengkapan akomodasi bisnis di atas menjadikan Indonesia masuk kategori negara yang sedang melakukan penyusunan kebijakan Bisnis dan HAM. Hal ini disebabkan karena Indonesia belum secara jelas dan tegas memiliki program dan kebijakan yang jelas tentang bisnis dan hak asasi manusia dalam RANHAM. Oleh karena itu Indonesia perlu membuat sebuah kebijakan sesuai apa yang digariskan dalam UNGPs berupa Panduan Umum ataupun Rencana Aksi yang dapat memberikan arahan mengenai orientasi pemerintah Indonesia dalam menjadikan Bisnis dan HAM sebagai hal yang integral dalam peraturan perundang-undangan dan praktik bisnis di Indonesia.³⁸

Untuk mengisi kekosongan kebijakan tersebut, Kementerian Hukum dan HAM yang telah ditunjuk sebagai *National Vocal Point* oleh Kementerian Koordinator Perekonomian mempunyai tugas untuk membuat kebijakan agar bisnis dan HAM dapat berkembang di Indonesia telah berinisiatif untuk membuat sebuah instrumen sebagai pedoman perusahaan dalam melaksanakan uji tuntas HAM. Dengan instrumen ini, diharapkan perusahaan dapat melakukan penilaian resiko berbasis HAM secara mandiri.

Instrumen ini diwujudkan dalam bentuk aplikasi bernama PRISMA dari akronim Penilaian Resiko Bisnis dan HAM yang berbasis Website. Aplikasi ini telah diluncurkan pada tanggal 23 Februari 2021 dengan target 100 perusahaan yang dapat menggunakan aplikasi ini. Dengan situasi UNGPs yang masih menjadi *soft law* serta belum menjadi *mandatory law* atau *hard law*, belum spesifiknya pengaturan peran dari pelaku bisnis dalam

³⁶ Rully Sandra, Cekli Setya Pratiwi, and Mugiyanto, *MODUL PELATIHAN PRINSIP-PRINSIP PANDUAN PBB TENTANG BISNIS DAN HAM Memastikan Praktik Bisnis Yang Menghormati Hak Asasi Manusia*, 2016. h. 17.

³⁷ BHR Institute, *Menilik Isu Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Dalam Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2020 - 2025*, vol. 5 (Jakarta, 2021). h. 3.

³⁸ *Ibid.*

RANHAM tahun 2022-205 mempengaruhi syarat dan ketentuan yang berlaku pada aplikasi PRISMA ini yaitu *Self Assesment*, *Voluntary* dan *Confidential*. *Self assesment* yaitu pelaku usaha sendiri yang berinisiatif untuk menggunakan aplikasi ini untuk melihat apakah ada resiko pelanggaran HAM yang dilakukan oleh perusahaannya. *Voluntary*, yaitu perusahaan tidak diwajibkan atau sukarela untuk menggunakan aplikasi ini. Tidak ada sanksi yang dikenai apabila perusahaan tidak menggunakannya dan *Confidential*, yaitu perusahaan yang menggunakan aplikasi ini, hasil laporannya tidak akan disampaikan kepada publik.³⁹

Menurut Patricia Ringiwati, salah seorang supervisor aplikasi ini menyatakan bahwa PRISMA ini tidak bertujuan untuk mencari-cari kesalahan dari perusahaan jika ada perusahaan yang telah menggunakan aplikasi ini terdeteksi adanya pelanggaran HAM. Tujuan dari aplikasi ini adalah membantu perusahaan untuk mengetahui resiko potensial dan akan terjadi pada perusahaan sehingga apabila terdeteksi maka tidak dilakukan proses ke pengadilan. Oleh karena itu, PRISMA ini berisi tiga bagian penting yaitu pertama edukasi, bahwa dengan PRISMA perusahaan tumbuh kepedulian dan kesadarannya bahwa bisnis harus menghormati HAM. Kedua, Panduan bahwa perusahaan dipandu untuk melakukan *self assessment* sehingga jelas indikator uji tuntas HAM. Ketiga, Dialog bahwa aplikasi ini sebagai sebuah wadah bagi pelaku usaha dan pemerintah untuk meningkatkan hubungan kerjasama dalam memajukan bisnis dan HAM. PRISMA juga menggunakan penilaian skoring untuk melihat semua aspek dari kegiatan perusahaan yang berkorelasi dengan HAM. Jadi tidak ada *judgement* benar atau salah kepada perusahaan. Dengan sistem skoring, perusahaan dapat mengevaluasi terhadap semua aktifitasnya agar berada pada jalur yang benar untuk menghormati HAM.⁴⁰

Karakter yang *self assessment* dan *voluntary* di atas, selaras dengan pendekatan baru dalam memajukan bisnis dan HAM di kalangan pelaku usaha. Dari paradigma *Naming* dan *Shaming* yaitu perusahaan yang terindikasi pelanggaran HAM dianggap perusahaan yang mempunyai image buruk dan wajib dilakukan proses hukum ke arah *Knowing* dan *Showing*. *Knowing* bahwa semua pihak baik pemerintah, dunia usaha, universitas harus memahami bisnis dan HAM. Sedangkan *showing* adalah perusahaan yang telah melakukan uji tuntas HAM agar memberikan laporannya kepada negara untuk dilakukan tindakan lebih lanjut yang persuasif.⁴¹

Ada 13 indikator dalam PRISMA yang akan diisi oleh perusahaan sehingga akan mengetahui dampak potensial HAM, yaitu: 1. Profil perusahaan, 2. Kebijakan HAM, 3. Mekanisme Pengaduan, 4. Dampak HAM, 5. Mekanisme pengaduan, 6. Rantai pasok, 7. Tenaga Kerja, 8. Serikat Pekerja, 9. Kondisi Kerja, 10. Diskriminasi, 11, Privasi, 12. Lingkungan, 13. Agraria dan Masyarakat Adat.

Belum efektifnya Bisnis dan HAM di Indonesia juga disebabkan karena ada 2 kendala yang dihadapi perusahaan. Pertama kendala internal dan kedua, kendala

³⁹ Patricia Ringiwati dalam Acara Peluncuran Aplikasi Berbasis Website: Penilaian Resiko Bisnis dan HAM (PRISMA) dan Pencanangan 100 perusahaan Pengguna PRISMA pada tanggal 23 Februari 2021 yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal HAM Kementerian Hukum dan HAM, Kedutaan Besar Belanda untuk Indonesia, ELSAM dan International Global Compact Network (IGCN)

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Junardi, dalam Acara Peluncuran Aplikasi Berbasis Website: Penilaian Resiko Bisnis dan HAM (PRISMA) dan Pencanangan 100 perusahaan Pengguna PRISMA.

eskternal. Tantangan internal perusahaan dalam mewujudkan bisnis dan HAM tidak mudah karena terkait dengan kebijakan perusahaan yang melibatkan struktur manajemen perusahaan yang banyak. Belum lagi dihadapi beragamnya pandangan pemangku kepentingan perusahaan terhadap bisnis dan HAM. Apalagi jika suatu perusahaan telah melakukan penilaian serupa seperti standard ISO. Perbedaan pandangan ini akan menjadi hambatan langkah komitmen perusahaan dalam menghormati HAM yang secara status masih berbentuk *soft law*. Artinya, tidak ada kewajiban perusahaan untuk menilai dengan menggunakan PRISMA. Pada tahap inilah pentingnya pembuatan kebijakan HAM perusahaan yang merupakan kesepakatan di level manajemen perusahaan sehingga menjadi pedoman umum bagi perusahaan. Sedangkan tantangan eksternal datang dari pihak-pihak di luar perusahaan namun saling berhubungan secara intens. Sebagai contoh mitra perusahaan dalam proses rantai pasok. Faktor pemasok menjadi kendala manakala pihak pemasok belum berkomitmen untuk menghormati HAM.⁴² Kedua faktor ini turut yang menyebabkan bahwa bisnis dan HAM belum berjalan secara optimal.

Kondisi ini terbilang ironi, karena perusahaan sangat berpotensi melanggar HAM pada tiga kondisi, yaitu: *Causing*, *Contributing* dan *Link in*.⁴³ *Causing*, adalah kondisi di mana perusahaan menjadi aktor utama yang melanggar HAM. Contohnya perusahaan memperkerjakan anak, mengambil paksa tanah masyarakat adat dan sebagainya. *Contribution*, aktifitas perusahaan secara tidak langsung berkontribusi terjadinya pelanggaran HAM. Contohnya, pencemaran limbah yang aliran airnya mencemari sungai-sungai penduduk sekitar sehingga mengurangi kejernihan air tanah, mematikan tumbuhan sekitar dan menyebabkan penyakit-penyakit kulit. Sedangkan *link in* adalah kondisi perusahaan dalam rantai pasok. Contohnya, perusahaan mengambil bahan material dari penyuplai yang memperkerjakan anak dan merampas tanah warga sekitar tetapi perusahaan mendiamkannya dan terus melanjutkan mengambil pasokan dari penyuplai tersebut.

Kendala berikutnya adalah masih ada perusahaan yang menyamakan pendekatan bisnis dan HAM yang didukung dengan uji tuntas HAM dengan kewajiban perusahaan melaksanakan CSR, sehingga menurutnya jika perusahaan telah melakukan CSR tidak perlu lagi dengan konsep bisnis dan HAM. Padahal CSR itu sangat berbeda dengan konsep bisnis dan HAM. Ada persamaan dan perbedaan keduanya. Persamaannya adalah bertujuan untuk ikut bertanggungjawab dan memberikan manfaat secara sosial. Sedangkan letak perbedaannya adalah CSR pada esensinya bersifat filantropi, sukarela, bantuan sosial, dan tidak menggunakan perspektif HAM. Sedangkan Bisnis dan HAM bersifat pada pertanggungjawaban perusahaan akibat adanya potensi yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung karena operasional, jasa atau produk yang dihasilkan oleh perusahaan dan indikatornya adalah pada instrumen HAM internasional.

Jika ditilik ke belakang, pendekatan bisnis dan HAM pada dasarnya bukan sesuatu yang baru karena pada beberapa bidang usaha telah melakukan semacam uji tuntas HAM

⁴² Susi Ray, dalam Acara Peluncuran Aplikasi Berbasis Website: Penilaian Resiko Bisnis dan HAM (PRISMA) dan Pencanangan 100 perusahaan Pengguna PRISMA.

⁴³ Ibid.

dengan sebutan yang beda namun dengan parameter HAM. Di sektor kelautan dipelopori oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan menerapkan sertifikasi HAM melalui Peraturan Menteri Nomor 35/PERMEN KP/2015 Tentang Sistem dan Sertifikasi Hak Asasi Manusia yakni sebuah sistem manajemen perusahaan untuk memastikan penghormatan HAM oleh pengusaha perikanan.⁴⁴

Wilayah kelautan merupakan salah satu area yang paling sering terjadi kejahatan perikanan (*illegal fishing*) dan praktik-praktik pelanggaran HAM lainnya⁴⁵ seperti perdagangan orang, kerja paksa, pekerja anak, dan standar kondisi kelayakan kerja yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia. Kasus pelanggaran HAM yang sangat terkenal adalah kasus Benjina di Kepulauan Aru Maluku dengan terungkapnya praktik pelanggaran HAM oleh perusahaan yang bergerak di bidang penangkapan ikan dengan modus melakukan perbudakan dan kerja paksa di mana para pekerja dipaksa bekerja untuk menangkap ikan dalam waktu 24 jam tanpa istirahat dan tanpa digaji.

Di sektor perkebunan, pendekatan bisnis dan HAM juga pernah dilakukan oleh Nestlé yang meminta Institut Denmark untuk Hak Asasi Manusia (DIHR) dan The Forest Trust Indonesia (TFT) (dikenal sebagai Earthworm Foundation sejak Januari 2019) untuk melakukan studi tentang dampak aktual dan potensial Nestlé terhadap hak asasi manusia, khususnya hak-hak pekerja dalam rantai pasokan minyak sawit di Indonesia di tahun 2017. Asesmen dampak HAM ini berfokus pada isu ketenagakerjaan.⁴⁶

Dari laporan tersebut ditemui persoalan-persoalan yang melanggar HAM Pekerja di Nestle di antaranya: upah minimum belum layak, jam kerja melebihi ketentuan perundang-undangan, pekerja tidak memiliki salinan kontrak kerja, perempuan dan masyarakat lokal didiskriminasi akses bekerja, tidak ada serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak pekerja, minimnya standar kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, air limbah pabrik mencemari sungai-sungai masyarakat setempat, dipekerjakannya anak sebagai pekerja, dan pekerja hanya diberikan 5 hari libur dalam setahun yang melanggar aturan ketenagakerjaan.⁴⁷

Apalagi perusahaan yang bergerak di sektor kehutanan sangat berpotensi dan rentan terhadap tindak pidana korupsi dari jalur penerbitan izin kawasan hutan. Dengan kondisi tersebut. Korupsi di sektor kehutanan menyebabkan terlanggarnya HAM masyarakat yang hidup dari sumber daya hutan, khususnya hak milik atas

⁴⁴ Indra Rahmatullah, "Human Rights Due Diligence toward the Corporation of Fishery Sektor in Indonesia," *Advances in Social Science, Education and Humanities Research Atlantis Press* 162, no. International Conference on Law and Justice (ICLJ 2017) (2018): 60–63.

⁴⁵ Mas Achmad Santosa, "Mewujudkan Perikanan Tangkap Yang Legal, Reported dan Regulated (LRR)", Forum Bisnis Perikanan Tangkap: Era Baru Pengelolaan Perikanan Tangkap Jakarta, 30 Januari 2019

⁴⁶ Asesmen Dampak HAM di Rantai Pasokan Kelapa Sawit Menganalisa Masalah Ketenagakerjaan Lebih Luas dari Sistem Audit, <https://bisnisdanham.id/asesmen-dampak-ham-di-rantai-pasokan-kelapa-sawit-menganalisa-masalah-ketenagakerjaan-lebih-luas-dari-sistem-audit/>.

⁴⁷ The Danish Institute for Human Rights, *Kajian Hak Pekerja: Rantai Pasok Minyak Kelapa Sawit Nestle di Indonesia*, Wilders Plads 8K DK-1403 Copenhagen K: Denmark's National Human Rights Institution: 2018, h. 6-8.

tanah. Pelanggaran ini kemudian berdampak pada berbagai hak lainnya, seperti hak atas kesejahteraan termasuk hak atas pekerjaan, hak memperoleh informasi, hak menyampaikan pendapat, hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat, dan hak atas rasa aman.⁴⁸

Di sektor perkebunan kelapa sawit dikenal sistem sertifikasi yaitu RSPO dan ISPO. *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) adalah suatu organisasi internasional multistakeholder yang didirikan pada tahun 2004, untuk merespon permintaan konsumen yang mensyaratkan agar minyak sawit diproduksi dan diperdagangkan secara berkelanjutan. Tujuan pokok RSPO adalah mempromosikan produksi, perdagangan, dan penggunaan minyak sawit berkelanjutan melalui kerjasama di sepanjang rantai pasok dan dialog terbuka antara pemangku kepentingan. RSPO membentuk *Certification Working Group* yang beranggotakan perwakilan berbagai kelompok pemangku kepentingan untuk menyusun suatu standar yang dikenal sebagai Prinsip dan Kriteria untuk Produksi Minyak Sawit Berkelanjutan (RSPO Principles & Criteria, RSPO P&C).⁴⁹

Ada delapan prinsip dalam RSPO yaitu Prinsip 1: Komitmen terhadap transparansi. Prinsip 2: Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Prinsip 3: Komitmen terhadap kelayakan ekonomi dan keuangan jangka panjang. Prinsip 4: Penggunaan praktik terbaik dan tepat oleh perkebunan dan pabrik. Prinsip 5: Tanggung jawab lingkungan dan konservasi kekayaan alam dan keanekaragaman hayati. Prinsip 6: Tanggung jawab kepada pekerja, individu-individu dan komunitas dari kebun dan pabrik. Prinsip 7: Pengembangan perkebunan baru secara bertanggung jawab dan Prinsip 8: Komitmen terhadap perbaikan terus-menerus pada wilayah-wilayah utama aktivitas.⁵⁰

Sedangkan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) adalah sebuah sistem Usaha Perkebunan Kelapa Sawit yang layak ekonomi, layak sosial budaya, dan ramah lingkungan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. ISPO ini diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian No. 38 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia.

Untuk mewujudkan perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan, maka ISPO melakukan sertifikasi kepada perusahaan perkebunan dan pekebun. Berbeda dengan RSPO yang sifatnya sukarela (*voluntary*), ISPO berlaku wajib (*mandatory*). Bagi perusahaan perkebunan dilakukan sertifikasi dengan prinsip-prinsip sebagai berikut: a. kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, b. penerapan praktik perkebunan yang baik, c. pengelolaan lingkungan hidup, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati, d. tanggung jawab ketenagakerjaan, e. tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi masyarakat, f. penerapan transparansi; dan g.

⁴⁸ Fauziah Rasad. Korupsi dan Hak Asasi Manusia Dalam Sektor Kehutanan. *Jurnal HAM*, Vol. 9 No. 2 h. 121.

⁴⁹ Rosediana Suharto et al., *Studi Bersama Persamaan Dan Perbedaan Sistem Sertifikasi ISPO Dan RSPO*, Kementan RI, *Sustainable Palm Oil Initiative (SPOI)*, UNDP (Jakarta: Kementerian Pertanian RI, 2015), www.rspo.org, www.id.undp.org.

⁵⁰ Ibid.

peningkatan usaha secara berkelanjutan. Sedangkan sertifikasi kepada pekebun dilakukan dengan prinsip: a. kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, b. penerapan praktik perkebunan yang baik, c. pengelolaan lingkungan hidup, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati, d. penerapan transparansi; dan e. peningkatan usaha secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, untuk memperkuat prinsip-prinsip negara hukum sebagaimana yang tertuang dalam konstitusi UUD 1945, arus pendekatan Bisnis dan HAM saat ini merupakan sesuatu yang harus menjadi agenda pembangunan hukum di Indonesia. Bisnis sejatinya tidak hanya berorientasi pada profit saja, namun demikian bisnis juga mempunyai kewajiban untuk ikut menghormati HAM. Jika perusahaan-perusahaan telah sadar, bahwa pendekatan bisnis dan HAM membawa nilai baru (*value*), maka dunia investasi di Indonesia akan terus meningkat, perekonomian semakin berkembang, masalah ketenagakerjaan berkurang, kesejahteraan buruh meningkat, arus investasi makin deras masuk, dan berkurangnya pelanggaran HAM.

Pembangunan hukum investasi dengan memasukkan pendekatan HAM, saat ini menemukan momentum yang sangat tepat. Pasalnya Mahkamah Konstitusi telah membatalkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 melalui uji formil melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada Kamis tanggal 25 Nopember Tahun 2021. Uji formil Undang-Undang Cipta Kerja diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, dalam Muchtar Said.

Ada beberapa amar putusan MK dalam permohonan uji formal UU tersebut yaitu:

1. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan.
2. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.
3. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen
4. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.

5. Menyatakan untuk menanggukuhkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Saat ini merupakan momentum yang sangat tepat bagi pembentuk undang-undang, yakni DPR bersama dengan Pemerintah untuk memperbaiki undang-undang tersebut. Dalam rangka memperbaiki undang-undang secara formil sesuai dengan amar putusan MK, maka disarankan untuk DPR dan Pemerintah juga memperbaikinya dari segi materil melalui akomodasi pendekatan Bisnis dan HAM yang dapat menjadi pemikiran baru agar dunia bisnis dapat mulai mempertimbangkan aspek HAM dalam setiap operasionalisasinya.

D. KESIMPULAN

Pertama, kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah memberikan paradigma baru dalam bidang perizinan usaha dengan diadopsinya pendekatan resiko yang menggantikan pendekatan administratif. Selain itu, dengan kemudahan perizinan usaha, telah terjadi peningkatan signifikan perizinan usaha melalui system OSS di BKPM. Peningkatan jumlah usaha yang mendapatkan izin beroperasi memang memberikan ruang investasi sehingga banyak manfaat yang didapatkan seperti bertambahnya arus investasi dan meluasnya lapangan kerja. Namun di sisi yang lain, resikonya adalah perusahaan sangat berpotensi melanggar HAM seseorang jika tidak diikuti dengan kebijakan perusahaan yang menghormati HAM. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggunakan pendekatan Bisnis dan HAM dengan 3 tahapan, yaitu: 1. Peraturan Perusahaan/Kebijakan Perusahaan yang menyatakan komitmennya terhadap HAM, 2. Melakukan Uji Tuntas HAM untuk memastikan seluruh operasional perusahaan tidak melanggar HAM dan 3. Dibentuknya wadah remediasi bagi korban yang terkena pelanggaran HAM oleh operasional perusahaan.

Kedua, Bisnis dan HAM memang masih belum menjadi hukum yang mengikat (*hard law*). Saat ini masih berstatus *soft law* atau masih berupa pedoman sehingga masih banyak negara yang belum menjadikan Bisnis dan HAM sebagai agenda penting. Indonesia sebenarnya sudah mulai mengadopsi agenda ini ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya yang dikuatkan dengan Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) Tahun 2021-2025. Namun RANHAM tersebut belum memberikan konsep yang jelas terkait posisi perusahaan dalam menghormati HAM. Oleh karena itu perlu dinaikkan statusnya menjadi *hard law* supaya mengikat secara hukum.

Ketiga, Saat ini pemerintah tengah gencar mensosialisasikan sebuah aplikasi yang dapat menuntun perusahaan untuk bisa menerapkan Bisnis dan HAM ke dalam kebijakan dan operasionalnya. Aplikasi ini berbasis online yang diberi nama PRISMA.

Namun, aplikasi ini sifatnya masih sukarela yang bertujuan untuk membantu perusahaan mengidentifikasi semua aktifitasnya sesuai atau tidak sesuai dengan HAM. Oleh karena itu, perusahaan dapat memaksimalkan aplikasi PRISMA sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam kewajibannya menghormati HAM.

Keempat, terdapat momentum yang tepat untuk memasukkan agenda pendekatan Bisnis dan HAM ke dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang saat ini diberikan waktu selama 2 tahun oleh MK untuk diperbaiki secara formalnya. Bersamaan dengan proses itu, alangkah baiknya secara materil juga diperbaiki sehingga Undang-Undang Cipta Kerja dapat memberikan manfaat yang besar kepada semua rakyat Indonesia.

REFERENSI

- Abidin, Zainal, MLaw & Dev. *Pengantar Bisnis Dan HAM*. Vol. 1. Jakarta, 2019. <https://learninghub.id/wp-content/uploads/2019/11/Pengantar-Bisnis-dan-HAM-E-Learning-ICJR-.pdf>.
- Abrahams, Désirée, and Yann Wyss. "Guide to Human Rights Impact Assessment and Management" (2010): 1–196.
- Ahsinin, Adzkar, Andi Muttaqien, Muhammad Busyrol Fuad, and Ratu Durotun Nafisah. *Rencana Aksi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Pembelajaran Praktik Terbaik Negara-Negara Dalam Melindungi Warga Negara Dari Dampak Bisnis. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Vol. 5. Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2020.
- All, CP. *Human Rights Risk and Impact Assessment Methodology*, 2018.
- Amis, Lucy. "How to Develop a Human Rights Policy." In *How to Develop a Human Rights Policy*. The Global Compact, 2015.
- Anggono, Bayu Dwi. "Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia." *RechtsVinding* 9, no. 1 (2020): 17–37.
- Assembly, UN General. *Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. Vol. Seventy-th, 2018. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages>.
- Barnali Choudhury. "Balancing Soft and Hard Law for Business and Human Rights." *International & Comparative Law Quarterly* 67, no. 4 (2018).
- BHR Institute. *Menilik Isu Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Dalam Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2020 - 2025*. Vol. 5. Jakarta, 2021.
- Bonnitcha, Jonathan, and Robert McCorquodale. "The Concept of 'due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights." *European Journal of International Law* 28, no. 3 (2017): 899–919.
- Business Leaders Initiative on Human Rights, Office, the United Nations Global CompactRights, and and the Office of the High Commissioner for Human. A

- Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Business Leaders Initiative on Human Rights*, 2006.
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>.
- DIHR. "Welcome and Introduction. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox," 2020.
https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR_HRIA_Toolbox_Welcome_and_Introduction_ENG_2020.pdf.
- Jhonny Sakti Meyer Siburian. *OSS RISK BASED LICENSING*. Jakarta, n.d.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. *Naskah Akademik RUU Cipta Kerja*. Jakarta, 2020.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNASHAM). *Laporan Tahun 2018*. Jakarta, 2018.
- — —. *Laporan Tahun 2019*. Jakarta, 2019.
- — —. *Laporan Tahun 2020*. Jakarta, 2020.
- Lenzen, Olga, and Marina D'Engelbronner. *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*. 3500 AC Utrecht The Netherlands, 2009.
www.humanrightsimpact.org.
- Martin-Ortega. "Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?" *31 Netherlands Quarterly of Human Rights* 44 (2013).
- Massicotte, Louis. "Omnibus Bills in Theory and Practice." *Canadian Parliamentary Review* 36, no. 1 (2013): 13–17.
- Netherlands, Global Compact Network. *Bagaimana Menjalankan Bisnis Dengan Menghormati Hak Asasi Manusia Sebuah Alat Panduan Bagi Perusahaan*. Edited by Wahyu Wagiman dan Widiyanto. Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM), 2014.
- OHCHR. *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, 2012.
- Permana, Yudistira, and Rimawan Pradipto. *Perizinan Berbasis Resiko; Kerancuan Berfikir Omnibus Law Cipta Kerja*, 2020.
- Rahmatullah, Indra. "Human Rights Due Diligence toward the Corporation of Fishery Sector in Indonesia." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research Atlantis Press* 162, no. International Conference on Law and Justice (ICLJ 2017) (2018): 60–63.
- Ronny Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Sandra, Rully, Cekli Setya Pratiwi, and Mugiyanto. *MODUL PELATIHAN PRINSIP-PRINSIP PANDUAN PBB TENTANG BISNIS DAN HAM Memastikan Praktik Bisnis Yang Menghormati Hak Asasi Manusia*, 2016.

- Sharifah Sekalala. *In Soft Law and Global Health Problems: Lessons from Responses to HIV/AIDS, Malaria and Tuberculosis*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1986.
- Suharto, Rosediana, Karim Husein, Sartono, Desi Kusumadewi, Asril Darussamin, Dhiny Nedyasari, Djaka Riksanto, et al. *Studi Bersama Persamaan Dan Perbedaan Sistem Sertifikasi ISPO Dan RSPO. Kementan RI, Sustainable Palm Oil Initiative (SPOI), UNDP*. Jakarta: Kementerian Pertanian RI, 2015. www.rspo.org, www.id.undp.org.
- UN General Assembly. *Working Group on Business and Human Rights Companion Note I to the Working Group's 2018 Report to the General Assembly (A/73/163) Corporate Human Rights Due Diligence-Background Note Elaborating on Key Aspects*, 2018. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.
- Union, European, and UNDP. *Training Facilitation Guide Human Rights Due Diligence*, 2021.
- Valerina, J.L.K. *Modul Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009.