

TINJAUAN YURIDIS *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT*
VALUES AND PRINCIPLES DAN PELAKSANAANNYA DALAM
KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh gelar Magister dalam ilmu hukum

Oleh :

Ariawan

NIM:207062006



PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2008

**TINJAUAN YURIDIS *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT*
VALUES AND PRINCIPLES DAN PELAKSANAANNYA DALAM
KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA**

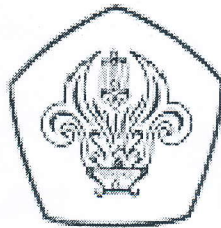
T E S I S

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh gelar Magister dalam ilmu hukum

Oleh :

Ariawan

NIM:207062006



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2008**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN TESIS

NAMA : ARIAWAN
NIM : 207062006

Judul Tesis

**TINJAUAN YURIDIS *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT VALUES
AND PRINCIPLES* DAN PELAKSANAANNYA DALAM KONTEKSTUAL
HUKUM BISNIS DI INDONESIA**

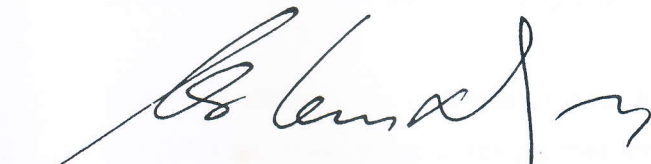
Telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji yang dibentuk oleh Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dan dinyatakan lulus dalam sidang ujian tanggal 12 Agustus 2008

Majelis Penguji,
Ketua,



Rasji, S.H., M.H

Pembimbing/Penguji I



Prof Hikmahanto Juwana, S.H., LL.M., Ph.D

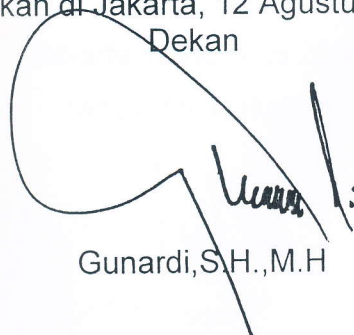
Penguji II



Dr. Yanti Fristikawati, S.H., M.H

Disahkan di Jakarta, 12 Agustus 2008

Dekan



Gunardi, S.H., M.H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, atas nama:

Nama : Ariawan
NPM :207062006
Program Studi :Magister Ilmu Hukum
Fakultas :Hukum
Universitas :Tarumanagara

Menyatakan dengan sejujur-jujurnya bahwa Tesis saya sebagaimana terlampir, dengan judul:

TINJAUAN YURIDIS *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT VALUES AND PRINCIPLES* DAN PELAKSANAANNYA DALAM KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA

Adalah merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat oleh saya sendiri dan telah dipertahankan dihadapan Majelis Penguji yang dibentuk oleh Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dan dinyatakan "**LULUS**" dalam sidang ujian tersebut.

Bilamana dikemudian hari hasil karya ilmiah tesis ini ternyata terbukti adanya Penjiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta 12 Agustus 2008

Yang menyatakan,



Ariawan

Dedicated To :

Livia and Lindsay Joyceline Ariawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun Tesis hingga selesai. Penulis sangat bersyukur dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT VALUES AND PRINCIPLES DAN PELAKSANAANNYA DALAM KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA”** yang merupakan salah satu persyaratan wajib guna memperoleh gelar Magister Hukum di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun Tesis, yaitu :

1. Bapak Gunardi, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang selalu memberikan nasihat dan pengalaman yang berharga untuk penulis, baik penulis sebagai mahasiswa maupun dalam pekerjaan dan juga seorang Tokoh yang penulis sangat kagumi
2. Bapak Rasji, S.H., M.H., Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang juga telah memberi dukungan.
3. Ibu Hj. Dr. Dwi Andayani, B.S., S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Tarumangara.

4. Bapak Yuwono Prianto S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Tarumangara.
5. Ibu Mia Hadiati S.H., M.H., selaku Ketua Pelaksana Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.
6. Bapak Prof Hikmahanto Juwana,S.H.,LLM.,Phd selaku Dosen Pembimbing Tesis yang berkenan menyediakan waktu, kesabaran, dan pelajaran berharga selama memberikan bimbingan bagi penulis.
7. Bapak Serian Wijatno,S.E.,M.M selaku Ketua Pengurus Yayasan Tarumanagara dan Bapak Hendra Wiyanto,S.E.,M.E selaku Sekretaris Pengurus Yayasan Tarumanagara
8. Bapak Ricardo Simanjuntak,S.H.,LLM.,ANZHIP.CIP yang telah memberikan waktu dan pengalamannya kepada Penulis dan Dosen-dosen Magister Ilmu Hukum Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberi pelajaran yang berharga bagi penulis.
9. Teman-teman di Kantor Yayasan Tarumanagara, Ir.Sani Heryanto,Msc., Belina Hartati Wijaya,S.E, Ibu Lisa, Fannie Novitania, S.E., Bpk.Drs H.Nurjaman,M.M, Bpk Priatna, Ibu Tina, dll yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.
10. Orang Tua penulis, Gunadi dan Lenyati Yadi, yang penulis sangat sayangi yang selalu mendoakan dan memberi dukungan
11. My Beloved wife Livia dan Lindsay Joyceline Ariawan, yang selalu memberi dukungan dan kasih sayangnya kepada penulis dan Hermawan Gunadi dan Lukas Setiawan Gunadi, saudara penulis.

12. Sekretariat Magister Ilmu Hukum Universitas Tarumanagara yang telah membantu dalam memberikan pelayanan bagi penulis yaitu Bpk Dilli Novandi, Ibu Widi dan Ibu Justa.
13. Martha Tilaar Group, yang telah memberikan waktunya dan keterangan untuk diwawancarai penulis.
14. My Ex-English Student, Audi, Setiadi, Nita, Agnes, Sisi, Trisna, Otniel, Jael, Kevin, Claudia, Yoke, Hendra, Rendi, Feliana, Susanty, Vira, Upay, Bianca, Hans, Liliek, Ivana, Reagan, Bendi, Ika, Nesia, Tjan Edi, Ivana, Maria, Saputra, Sutanto, dll.
15. Teman-teman penulis, Moses Edward, Edy Tarlesno, dan teman-teman Magister Ilmu Hukum Pak Haryadi, Pak Harlen, Silaen, Ibu Sunarsih, Vera, Calesta, Marlamson, Yance, dll
16. Law Faculty members, Drs Teddy Nurcahyawan, SH, MA, Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M, Hj. Prihatini Adnin, S.H., M.H, Mia Hadiati, S.H., M.H, Mulati, S.H., M.H, Christine ST Kansil, S.H., M.H, dll.

Akhir kata penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang hukum serta semua pihak yang memerlukan. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna maka kritik dan saran akan penulis terima sebagai masukan.

Jakarta, Juni 2008

Ariawan

DAFTAR ISI

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|
| Kata Pengantar..... | i | |
| Daftar Isi..... | iv | |
| Abstrak..... | vi | |
| Daftar Singkatan..... | vii | |
| Bab I : PENDAHULUAN | | |
| A. Latar Belakang..... | 1 | |
| B. Rumusan Masalah..... | 11 | |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 11 | |
| D. Kerangka Konseptual..... | 13 | |
| E. Landasan Teori..... | 15 | |
| F. Metode Penelitian..... | 21 | |
| G. Sistematika Penulisan..... | 22 | |
| Bab II: KRITERIA PBB TERHADAP PRINSIP-PRINSIP DAN NILAI YANG TERMAKTUB DALAM <i>THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT</i> | | 24 |
| A. Prinsip Pertama..... | 27 | |
| B. Prinsip Kedua..... | 32 | |
| C. Prinsip Ketiga..... | 34 | |
| D. Prinsip Keempat..... | 36 | |
| E. Prinsip Kelima..... | 37 | |

| | |
|----------------------------|----|
| F. Prinsip Keenam..... | 39 |
| G. Prinsip Ketujuh..... | 42 |
| H. Prinsip Kedelapan..... | 46 |
| I. Prinsip Kesembilan..... | 47 |
| J. Prinsip Kesepuluh..... | 49 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bab III:PEMENUHAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI <i>THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT</i> DAN PELAKSANAANNYA DALAM KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA..... | 51 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Bab IV:" <i>CODE OF CONDUCT</i> " <i>THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT</i> DAN IMPLIKASINYA TERHADAP <i>COMMUNITY DEVELOPMENT</i> OLEH MARTHA TILAAAR GROUP..... | 82 |
| A. Sikap Perusahaan Transnasional Terhadap " <i>Code Of Conduct</i> "..... | 82 |
| B. Implikasi Pengaturan <i>Global Compact</i> Oleh Martha Tilaar Group Dalam Kaitan <i>Community Development</i> | 88 |
| C. Pendapat Para Ahli Mengenai Kinerja <i>Global Compact</i> Dalam Kaitan Dengan CSR..... | 106 |

Bab V : PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 128 |
| B. Saran..... | 134 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Judul Tesis : Tinjauan Yuridis *The United Nations Global Compact Values and Principles* dan Pelaksanaannya Dalam Kontekstual Hukum Bisnis di Indonesia

Nama Mahasiswa: Ariawan

NIM: 207062006

Kata Kunci: Global Compact

Isi Abstrak:

Persoalan-persoalan yang melibatkan Perusahaan-Perusahaan Multinasional di berbagai Negara tidak sedikit. Mulai dari masalah pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang melibatkan Perusahaan, Isu Tenaga Kerja, Lingkungan, Korupsi, dll. Melihat hal tersebut, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memandang diperlukan adanya suatu "Aturan" bagi Perusahaan Multinasional tersebut dalam menjalankan roda kegiatan bisnisnya. Lebih dari 5000 Perusahaan di Dunia telah menjadi anggota dan menandatangani *The United Nations Global Compact Values and Principles* dan diharapkan dapat mematuhi 10 prinsip hukum dan nilai-nilai tersebut. Dalam hal ini *Global Compact* telah mengglobal karena telah diluncurkan oleh Sekjen PBB terdahulu yaitu Koffi Annan pada Tahun 2000 dengan mengundang Perusahaan yang telah menjadi "Trendsetter" di Negaranya masing-masing. Kofi Annan menyerukan terciptanya suatu perdamaian, ketertiban dalam Negara melalui Multinational Corporation. Tetapi untuk mempercepat Tujuan PBB tersebut, PBB merangkum 10 Prinsip dan Nilai-nilai untuk memberikan Pedoman bagi Korporasi dalam suatu Negara. Diharapkan tentunya dapat mempercepat proses dari Tujuan dari PBB itu sendiri.

- (A) Daftar Acuan : 24 (1975-2007)
- (B) Pembimbing : Prof Hikmahanto Juwana, S.H., LL.M., Phd
- (C) Penulis : Ariawan

DAFTAR SINGKATAN

| | | |
|------|--------|----------------------------------------------------------------|
| GATT | adalah | <i>General Agreement on Tariff and Trade</i> |
| PBB | adalah | Perserikatan Bangsa-Bangsa |
| UNGC | adalah | <i>The United Nations Global Compact Values and Principles</i> |
| WIPO | adalah | <i>World Intellectual Property Organization</i> |
| WTO | adalah | <i>World Trade Organization</i> |
| GC | adalah | <i>Global Compact</i> |

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

The United Nations Global Compact Values and Principles (Global Compact) yang digulirkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan dokumen PBB tentang tanggung jawab perusahaan terhadap Hak asasi manusia (HAM) disahkan dalam tahun 2003 adalah suatu inisiatif yang dicanangkan Sekjen PBB Kofi Annan pada Tahun 1999 dan diluncurkan pada 26 Juli 2000. Kofi Annan pada mulanya mengajak 50 perusahaan terkemuka di dunia untuk bergabung mendukung dan melibatkan diri pada 9 prinsip nilai-nilai dasar yakni, HAM, standar ketenagakerjaan dan pelestarian lingkungan. Kemudian pada 24 Juni 2004 yang lalu dengan dihadiri kurang lebih 500 peserta diluncurkan prinsip ke Sepuluh yakni anti korupsi.¹

Global Compact menawarkan modalitas yang dapat membantu dunia usaha dalam menunaikan kewajibannya untuk peduli terhadap kepentingan publik. Di Indonesia pada awalnya tiga perusahaan yang menjadi partisipan dalam *Global Compact*, dengan keadaan ini perlu kiranya lebih ditingkatkan upaya sosialisasi *Global Compact* kepada pemangku kepentingan di Indonesia lainnya agar bersedia menjadi pihak dalam *Global Compact*.

¹Teddy Nurcahyawan, "Global compact: A Corporate Social Responsibility". Makalah, disampaikan pada Diskusi Internal FH-Untar, 24 Februari 2005, hal.2.

Pensosialisasian ini penting karena berbagai kasus pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) telah dilakukan oleh sektor bisnis di Indonesia. Peluang pelanggaran HAM terjadi ketika praktik bisnis mengabaikan kewajibannya untuk mematuhi norma-norma HAM.²

Pelaku *Global Compact* melibatkan pelaku-pelaku sosial seperti, negara dalam hal ini pemerintah, perusahaan, tenaga kerja, organisasi masyarakat sipil dalam arti luas dan PBB. *Global Compact* menjadikan sektor bisnis untuk mendukung dan bekerja untuk memenuhi 10 (sepuluh) prinsip-prinsip dasar dan nilai-nilai yang sudah diterima masyarakat internasional.

Global Compact terdiri dari sepuluh prinsip atau asas yaitu: dua di bidang HAM (no. 1-2), empat di bidang standar tenaga kerja (no. 3-6), tiga di bidang lingkungan hidup (no. 7-9), dan satu di bidang anti-korupsi (no.10; masuk tahun 2004). Asas-asas dalam *Global Compact* ini dapat ditemukan pula dalam berbagai peraturan perundang-undangan kita, khususnya mengenai ketenagakerjaan, perlindungan lingkungan hidup, dan pemberantasan korupsi. Tentang HAM kita tentu merujuk kepada KomNas HAM dan Konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) kita yang mempunyai Bab XA tentang HAM (Pasal 28 A s/d Pasal 28 J – Perubahan II tahun 2002) (2).

² *Ibid*, hal.3

Peran perusahaan swasta dalam pemenuhan, pemajuan tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility*) di Indonesia tidak lepas dari *Global Compact*. Bersama-sama dengan 10 (sepuluh) asas *Global Compact*, maka konsep *Corporate Social Responsibilities* (CSR) sekarang merupakan bagian pedoman melaksanakan *Good Corporate Governance* (GCG). Sekarang, masalah etika bisnis dan akuntabilitas bisnis makin mendapat perhatian masyarakat di beberapa negara maju, yang biasanya sangat liberal dalam menghadapi perusahaan-perusahaannya, mulai terdengar suara bahwa karena "*self-regulation*" terlihat gagal, maka diperlukan peraturan (undang-undang) baru yang akan *memberikan "higher standards for corporate practice" dan "tougher penalties for executive misconduct"*.³

Corporate Social Responsibility (CSR) telah diterapkan oleh sejumlah perusahaan multinasional dan nasional di Indonesia. Umumnya kepatuhan dan pelaksanaan CSR ini dikaitkan dengan program *Community Development* (CD) dan dalam kerangka pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*).⁴ Dewasa ini dalam menghadapi dampak globalisasi, kemajuan informasi teknologi, dan ketebukaan pasar, perusahaan harus secara serius memperhatikan CSR. Hanya taat kepada peraturan perundang-undangan belum cukup untuk melindungi perusahaan

³Todung Mulya Lubis, "Corporate Social Responsibility", (online) tersedia di <http://www.antara.co.id>, 17 Mei 2005, hal 2.

⁴Mardjono Reksodiputro, "Sektor Bisnis sebagai Subjek Hukum dalam kaitan dengan HAM", Makalah disampaikan Komisi Hukum Nasional, 29 November 2005, hal 1.

dari berbagai risiko tuntutan hukum, kehilangan partner bisnis maupun risiko terhadap citra perusahaan (*brand risk*). Tekanan secara nasional dan internasional sedang dan terus akan berlanjut untuk mempengaruhi perilaku bisnis korporasi. Tekanan ini datang antara lain dari para pemegang saham (yang sadar CSR), Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), partner-partner bisnis (terutama dari negara yang komunitas bisnisnya peka terhadap CSR) dan advokat yang memperjuangkan kepentingan publik (*public interest lawyers*). Dikatakan pula oleh para pengamat bahwa ada "*mounting public anxiety about the growth of corporate power and the potential for corporate misconduct*". Keadaan seperti inipun perlu dicermati di Indonesia, terutama dalam usaha pemerintah melakukan "*economic recovery*".⁵

Dalam iklim reformasi dan demokrasi di Indonesia sekarang ini, keterbukaan dan akuntabilitas sangat dipentingkan dan diperhatikan oleh publik. Peranan pengawasan publik dilakukan melalui LSM, sebagai organisasi nir-laba yang pendukungnya menyuarakan berbagai "*public issues*", yang punya dampak besar pada penyelenggaraan bisnis di Indonesia. Perusahaan harus menyadari bahwa suara LSM ini mempunyai pengaruh besar dan sangat diperhatikan oleh konsumen perusahaan dan karena itu tidak dapat diabaikan. Isu-isu bagaimana tenaga kerja

⁵Danette Wineberg dan Phillip H.Rudolph, "Corporate Social Responsibility-what Every in House Should Know", Makalah disampaikan dalam Docket Discussion 17 Desember 2003, hal 2.

mempersiapkan suatu perusahaan juga akan berpengaruh pada rekrutmen pegawai, memotivasi kerja mereka, dan mengusahakan mereka tidak pindah ke perusahaan lain. Tenaga ahli yang cakap sekarang juga sudah mulai memilih perusahaan yang dinilai baik dari segi kepemimpinannya dalam melaksanakan CSR. Karena itu "faktor pendukung daya saing" juga harus dilihat dari program CSR yang dijalankan oleh perusahaan. Seperti dikutip Wineberg dari suatu survey yang dilakukan kepada para *Chief Executive Officer* (CEO) di Eropa tahun 2002: ".....78% of the chief executives agreed that integrating responsible business practices makes a company more competitive".

Global Compact telah menambah asas ke-10, yaitu tentang anti-korupsi yang turut ditandatangani oleh Indonesia, Dalam tahun yang sama, PBB telah mengeluarkan Konvensi Global Anti-Korupsi (*United Nations Convention against Corruption*). Dengan begitu dapatlah dikatakan bahwa perusahaan-perusahaan yang telah menggabungkan diri (secara sukarela) dalam *Global Compact*, juga "terikat" untuk "memerangi korupsi". Untuk Indonesia yang sedang menjalani reformasi di bidang hukum dan sistem peradilan, keterikatan perusahaan untuk "memerangi Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN)" tentunya teramat penting. Kenyataan adanya "*bribery in the private sector*" telah merupakan salah satu faktor yang mempersulit

Indonesia melakukan pemulihan di sektor ekonomi, karena ketidakpercayaan para investor pada hukum dan sistem peradilan kita.

Untuk negara yang berada dalam keadaan transisi seperti Indonesia, KKN dan pencucian uang (*money laundering*) merupakan masalah besar. Meningkatnya pertumbuhan kejahatan transnasional telah diakui oleh PBB dengan disahkannya *The UN Convention against Transnational Organized Crime* (2000) yang dianggap sebagai ancaman pada "*the integrity of national financial industries*". Masalah ini cukup banyak dibicarakan di Indonesia, dan berbagai studi dan rekomendasi telah pula diajukan.⁶

Global Compact (GC) merupakan nilai-nilai yang mempedomani CSR. Dua dari sepuluh asas dalam *Global Compact* secara langsung merujuk pada penghormatan HAM sebagaimana diakui oleh dunia internasional. Dasar internasional tentang HAM adalah *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) 1948. Indonesia menghormati UDHR dan telah memasukkan sebagian asas-asas tersebut dalam konstitusi (UUD 1945 yang telah diamandemen). Meskipun memang pada dasarnya negara yang bertanggung jawab tentang penegakan HAM ini, tetapi peranan perusahaan juga tidak kecil dalam turut serta menghormati HAM. Karena *Global Compact* merupakan pedoman bagi CSR dan GCG merujuk pada penghormatan HAM, maka pelaksanaan CSR oleh perusahaan berarti pula kewajiban

⁶ *Ibid*, hal.4

perusahaan untuk menghormati perlindungan HAM di Indonesia. Ketidaktaatan perusahaan melindungi HAM di Indonesia, terutama yang tertuang dalam konstitusi, akan merupakan pelanggaran serius dari perusahaan bersangkutan.⁷

Namun, dalam kenyataan tidaklah mudah untuk menentukan pelanggaran HAM. Sejumlah masalah yang pernah diajukan dalam konsultasi antara kantor *United Nations High Commissioner of Refugee* (UNHCR) dengan kantor *Global Compact*, adalah antara lain:

(a) mengenai "*scope and legal status of initiatives and standards*", apakah dapat menjadi dasar untuk "*binding obligations enforceable in national law*"; diambil sebagai contoh *Voluntary Guidelines on Security and Human Rights*, yang baru dapat ditegakan apabila dimasukkan sebagai klausula dalam kontrak-kontrak dengan perusahaan sekuriti ;

(b) mengenai legitimasi dari para penyusun "*initiatives dan standards*"; dalam hal inisiatif dan standar ini diambil-alih (*adopted*) oleh pemerintah, maka status hukumnya akan menjadi lebih kuat ;

⁷ Anonim, "Asia berperan Besar untuk Memperlambatnya", *Kompas*: 23 April 2007, hal 2.

(c) mengenai verifikasi (*verification*) tentang ketaatan perusahaan pada standar perilaku bisnis yang sudah disepakati; bagaimana meningkatkan (*improve*) verifikasi ini?

(d) mengenai "*the meaning of complicity*", sejauh mana perusahaan dapat dianggap "turut serta" dalam pelanggaran HAM, misalnya membayar pajak yang digunakan pemerintah bersangkutan untuk kegiatan yang melanggar HAM? [penyertaan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), diatur dalam Pasal 55-56 yurisprudensi Indonesia belum jelas apakah konsep penyertaan: (i)memperluas tanggung jawab pidana, atau (ii)memperluas perbuatan tindak pidana.

Dalam hukum perdata telah lama diakui bahwa suatu badan hukum (sebagai suatu subyek hukum mandiri; *persona standi in judicio*) dapat melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatig handelen; tort*). Penafsiran ini dilakukan melalui asas kepatutan (*doelmatigheid*) dan keadilan (*billijkheid*). Oleh karena itu dalam hukum perdata suatu korporasi (*legal person*) dapat dianggap bersalah melakukan perbuatan melawan hukum, disamping para anggota direksi sebagai *natural persons*. Oleh karena itu suatu korporasi, secara hukum Indonesia, dapat dinyatakan bersalah (terpisah dari direksinya), berdasarkan hukum perdata (gugatan perdata) karena telah tidak memenuhi CSR, apabila asas-asas dalam *The Global Compact* telah menjadi "***binding obligations enforceable in national law***".

Sebagai perusahaan yang memproduksi kosmetik alami dan produk herbal, Martha Tilaar Group memiliki hubungan yang erat dengan alam karena perusahaan ini mengeksplorasi pengetahuan berbasis kepada tanaman demi kesehatan dan kecantikan manusia sejak dulu kala. Sebagai anggota dari *The UN Global Compact*, perusahaan ini sudah bertekad untuk menjadi bagian dari dunia internasional dalam membantu meningkatkan pendapatan masyarakat kecil. Martha Tilaar Group (MTG) mendukung inisiatif komunitas petani yang bergerak di bidang tanaman obat-obatan dengan mengaplikasikan sistem pertanian organik.⁸

Kelompok ini telah memberikan hasil yang signifikan dalam menghadapi tantangan lingkungan global melalui kontribusi lokal. Pelajaran yang dapat dipetik adalah melalui pemberdayaan komunitas lain yang lebih besar. Produk yang dihasilkan, antara lain termasuk tumbuhan-tumbuhan (*simplisia*), tanaman obat-obatan, pupuk organik, sayuran dan buah-buahan, kacang-kacangan, minyak nabati dan upaya perlindungan spesies langka. Kelompok-kelompok komunitas petani yang didukung oleh Martha Tilaar Group dan Departemen Pertanian juga telah memasarkan produk mereka dengan kualitas premium kepada perusahaan herbal berskala nasional. Proses produksi bahan herbal yang dilakukan dari pra panen sampai pasca panen dilakukan sehingga mereka memberikan nilai tambah kepada produk-

⁸ Anonim, "Corporate Social Responsibility", *Kompas*: 18 Maret 2006, hal 16.

produk mereka, yang akhirnya dikontribusikan kepada masing-masing keluarga.

Martha Tilaar Group terus mendukung upaya dari komunitas petani dengan memberikan pelatihan dan dukungan semampunya. Faktor penghambat dari pemasaran produksi organik ke pasar terdiri dari kurangnya informasi dan pemasaran, kualitas barang dan pengepakan yang kurang baik, dan rendahnya semangat wirausaha. Martha Tilaar Group percaya bahwa keadaan ini dapat ditingkatkan melalui inovasi baru dan komunikasi secara rutin antar kelompok. Faktor pendukung lainnya adalah konsumen yang berminat terhadap prosedur organik, perusahaan dan korporasi yang berminat untuk mengembangkan bisnis yang mendukung lingkungan dalam jangka panjang dan standar sosial dengan suplai bahan mentah yang konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melihat Prinsip-prinsip dalam *The United Nations Global Compact* ini dilihat dari Perspektif Hukum Indonesia dan menulis suatu karya ilmiah dalam bentuk Tesis berjudul **“Tinjauan Yuridis *The United Nations Global Compact Values and Principles* dan Pelaksanaannya dalam Kontekstual Hukum Bisnis di Indonesia”**

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis diatas maka dengan ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penerapan (kriteria) yang termaktub dalam prinsip dan nilai-nilai *The United Nations Global Compact* yang digunakan oleh PBB?
2. Apakah ketentuan-ketentuan Hukum di Indonesia telah mengacu dan memenuhi standard prinsip-prinsip pemenuhan *The United Nations Global Compact Values and Principles* dan bagaimana konsekuensi pelaksanaannya dalam kontekstual Hukum Bisnis di Indonesia?
3. Bagairnanakah *The United Nations Global Compact Values and Principles* di Indonesia, khususnya implikasi pengaturan prinsip-prinsip *Global Compact* dalam kaitan dengan *community development* oleh Martha Tilaar Group?

C.Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan (kriteria) yang termaktub dalam prinsip dan nilai-nilai dari *The United Nations Global Compact* yang digunakan oleh *United Nations* (PBB).

- b. Untuk mengetahui ketentuan-ketentuan Hukum di Indonesia apakah telah mengacu dan memenuhi standard prinsip-prinsip pemenuhan *The United Nations Global Compact Values and Principles* dan bagaimana konsekuensi pelaksanaannya dalam kontekstual Hukum Bisnis di Indonesia.
- c. Untuk menganalisis penerapan *The United Nations Global Compact Values and Principles* di Indonesia dalam kaitan dengan *community development*, khususnya yang dilakukan oleh perusahaan Martha Tilaar Group.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis, dapat mengembangkan ilmu hukum dan diharapkan penelitian ini dapat menambah dan melengkapi literatur hukum yang telah ada
- b. Secara Praktis, antara lain:
 - 1) Bagi Peneliti, yaitu menambah wawasan dan pengetahuan penelitian mengenai apa yang termaktub dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles*
 - 2) Bagi masyarakat, yaitu menambah pengetahuan khususnya mengenai implementasi *Global Compact* oleh *Multinational Corporation*.

3)Bagi pemerintah , yaitu memberikan tambahan saran atau masukan mengenai prinsip *The UN Global Compact*, khususnya dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.

D.Kerangka Konseptual

Bahwa dalam penulisan ini terdapat beberapa pedoman pustaka yang digunakan untuk mengkaji permasalahan diatas, adalah sebagai berikut :

Global Compact adalah suatu inisiatif yang dicanangkan Sekjen PBB Kofi Annan pada Tahun 1999 dan diluncurkan pada 26 Juli 2000 dimana terdapat 50 perusahaan terkemuka di dunia untuk bergabung mendukung dan melibatkan diri pada 9 prinsip nilai-nilai dasar yakni, HAM, standar ketenagakerjaan dan pelestarian lingkungan yang kemudian pada 24 Juni 2004 yang lalu dengan dihadiri kurang lebih 500 peserta diluncurkan prinsip ke Sepuluh yakni anti korupsi.

Prinsip-prinsip *The United Nations Global Compact* adalah dimana pelaku bisnis harus :

1. Mendukung dan menghargai perlindungan terhadap hak-hak asasi yang telah diproklamasikan secara internasional.
2. Memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)

3. Menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama.
4. Menghapus semua bentuk kekerasan dan kerja paksa.
5. Menghapus pekerja anak secara efektif
6. Menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan
7. Mendukung pendekatan pencegahan dini terhadap tantangan lingkungan hidup
8. Mengambil prakarsa untuk mempromosikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelestarian lingkungan
9. Mendorong pengembangan dan difusi teknologi yang ramah lingkungan
10. Memberantas korupsi dalam semua bentuk termasuk pemerasan dan penyuapan

Corporate Social Responsibilities mencakup pengertian antara lain :

- Komitmen sektor bisnis untuk meminimalkan efek yang merugikan dan memaksimalkan manfaat jangka panjang terhadap masyarakat.
- Kewajiban para pelaku sektor bisnis untuk menerapkan kebijaksanaan, membuat keputusan dan melaksanakan tindakan yang diharapkan sesuai dengan tujuan dengan nilai-nilai masyarakat.
- Sikap tanggung jawab dalam hubungannya dengan *stakeholders* dan para pemegang saham

-Mengacu kepada semua upaya untuk membuat perusahaan bertindak secara bertanggung jawab secara sukarela (voluntary) karena pertimbangan etika sosial.⁹

Corporate Accountability adalah merupakan semua kewajiban perusahaan untuk bertindak sesuai hukum dan norma-norma sosial atau jika tidak perusahaan tersebut akan dihadapkan kepada konsekuensi dari in compliance yang bisa jadi menyeret perusahaan tersebut ke pengadilan.

Community Development mengandung pengertian pembangunan masyarakat yang berkesinambungan dalam kerangka pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*).

E.Landasan Teori

1. Standarisasi dan pembakuan norma Hak Asasi Manusia (HAM) Internasional

Upaya standarisasi dan pembakuan norma HAM Internasional merupakan pelaksanaan mandat dan konsekuensi logis dari perwujudan tujuan berdirinya PBB "*To Achieve international co-operation in solving international problems of an economic, social, cultural, or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and*

⁹ *Ibid*, hal.8

for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language or religion, and.....”

Berbagai instrumen HAM seperti :

1. *Universal Declaration of Human Rights 1948*
2. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights 1966*
3. *International Covenant on Civil And Political Rights 1966*
4. *Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights.*
5. *Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty.*

Menegaskan bahwa Negara merupakan pemangku tanggung jawab utama dalam memajukan, memenuhi, menghormati, dan menjamin penghormatan dan perlindungan HAM. Hal ini menimbulkan *tantangan dan tantangan entitas bisnis dari segi hukum internasional dimana subjek hukum internasional yang diakui adalah negara.*¹⁰

Menurut Professor Hinggis, hukum tentang tanggung jawab negara tidak lain adalah hukum yang mengatur akuntabilitas (accountability) terhadap suatu pelanggaran hukum internasional.¹¹ Jika suatu negara

¹⁰ Teddy Nurcahyawan, *Loc.cit.*, hal 3.

¹¹ Rosalyn Hinggis, *“Problems and Proses:international Law and How we use it.”* (Oxford:Clarendon Press.1994), hal.146.

melanggar suatu kewajiban internasional, negara tersebut bertanggung jawab (responsibility) untuk pelanggaran yang dilakukannya.¹²

2. Perusahaan multinasional dan lembaga bisnis

Berbagai prakarsa digulirkan baik dalam kerja organ-organ utama PBB seperti Dewan *Economy Social and Culture* (ECOSOC), Komisi fungsional ECOSOC yaitu baik komisi HAM PBB maupun upaya Sekjen PBB dan dibantu Kantor Komisaris Tinggi HAM PBB untuk mencegah dampak dan kegiatan perusahaan multinasional dan lembaga bisnis terhadap situasi HAM disuatu negara. Pada tahun 1972, Dewan ECOSOC meminta Sekjen untuk membentuk kelompok *Eminent Persons* untuk meneliti dampak perusahaan multinasional dan ekonomi dunia. Pada tahun 1977 sebuah Komisi *United Nations Commission on Transnational Corporation* mulai memformulasikan *a Code of Conduct for Transnational Corporations* tetapi tidak pernah diadopsi oleh PBB. Baru pada tahun 2000 dan 2004, atas prakarsa Sekjen PBB mengusulkan *a Global Compact of Shared Values and Principles* dalam konferensi Davos beserta *Corporate Social Responsibilities*-nya. Melalui Sub Komisi HAM dibentuk *Working Group* untuk meneliti metode kerja dan aktivitas dari perusahaan transnasional atau multinasional. Laporan *Working Group* yang memuat lampiran *The Draft Norms on Responsibility on*

¹²Huala Adolf, "*Aspek-aspek Negara dalam Hukum Internasional*". (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2003), hal 256.

Transnational Corporations and Other Enterprises with regard to Human Rights diadopsi pada persidangan PBB ke-55 tahun 2003.

3. Tanggung Jawab sosial sektor bisnis

Pengertian *Corporate Social Responsibilities* mencakup antara lain :

- a. Komitmen sektor bisnis untuk meminimalkan efek yang merugikan dan memaksimalkan manfaat jangka panjang terhadap masyarakat.
- b. Kewajiban para pelaku sektor bisnis untuk menerapkan kebijaksanaan, membuat keputusan dan melaksanakan tindakan yang diharapkan sesuai dengan tujuan dengan nilai-nilai masyarakat.
- c. Sikap tanggung jawab dalam hubungannya dengan *stakeholders* dan para pemegang saham

Pada intinya draft norma tanggung jawab perusahaan transnasional terbagi dua bagian yakni bagian paragraf preambuli dan paragraf operasional. Dalam preambuli merujuk pada instrumen HAM dan menekankan perusahaan multinasional dan lembaga bisnis lainnya memiliki berbagai kewajiban dan tanggung jawab di bidang HAM. Sedangkan dalam paragraf operasional ditekankan bahwa negara memiliki kewajiban utama dalam pemajuan dan perlindungan HAM yang telah diakui baik dalam hukum internasional maupun hukum nasionalnya termasuk menjamin perusahaan multinasional dan lembaga bisnis lainnya menghormati HAM serta

mengadopsi, melakukan diseminasi dan mengimplementasikan norma ini ke dalam peraturan internal perusahaan sebagai tahap awal untuk mengimplementasikan norma-norma ini.

Corporate Social Responsibility (CSR) muncul dari berkembangnya kesadaran bahwa kelangsungan hidup sektor bisnis tidak lagi hanya tergantung pada kinerja keuangan (*profit taking*) tetapi juga tergantung tanggung jawab sosialnya untuk kelangsungan hidup sektor bisnis jangka panjang.

4. Hubungan Hukum Internasional dengan Hukum Nasional

Hubungan antara hukum internasional dengan hukum nasional dikenal adanya dua aliran utama, yaitu:

1. Aliran Monisme

Menurut penganut aliran ini, semua sistem hukum merupakan satu sistem kesatuan hukum yang mengikat apakah terhadap individu-individu suatu negara ataupun terhadap negara-negara dalam masyarakat internasional.¹³

Dalam aliran monisme ini, dikenal adanya 2 mazhab, yaitu mazhab Bonn dengan primat hukum internasional dan mazhab Vienna dengan primat hukum nasional. Menurut mazhab Bonn hukum internasional tidak lain adalah kelanjutan dari hukum nasional,

¹³*Ibid*, hal.4.

dengan perkataan lain hukum nasional merupakan hukum internasional untuk urusan luar negeri belaka (*auszeres Staatsrecht*). Mahzab lainnya dalam aliran monisme adalah mahzab Vienna yang menyatakan hukum nasional tunduk pada hukum internasional dimana kekuatan mengikatnya berdasarkan suatu "pendelegasian" dari hukum internasional.¹⁴

2. Aliran Dualisme

Menurut para penganut teori ini, hukum internasional dengan hukum nasional merupakan dua sistem hukum yang terpisah, dan berbeda satu dengan yang lainnya, perbedaan ini antara hukum internasional terdapat pada:¹⁵

a. Perbedaan Sumber Hukum

Hukum nasional bersumberkan pada hukum kebiasaan dan hukum tertulis suatu negara, sedangkan hukum internasional berdasarkan pada hukum kebiasaan dan hukum yang dilahirkan atas kehendak bersama dari negara-negara dalam masyarakat internasional.

b. Perbedaan Subjek Hukum

¹⁴ Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Hukum Internasional*, Cetakan ke-9. (Bandung: Putra Abardin, 1999), hal.43-44.

¹⁵ Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, Cetakan ke-4. (Bandung: PT. Alumni, 2003), hal.12.

subjek dari hukum nasional adalah individu-individu yang terdapat dalam suatu negara, sedangkan subjek dari hukum internasional adalah negara-negara anggota masyarakat internasional.

c. Perbedaan Mengenai Kekuatan Hukum

hukum nasional mempunyai kekuatan mengikat yang penuh dan sempurna kalau dibandingkan dengan hukum internasional yang lebih banyak bersifat mengatur hubungan negara-negara secara horizontal.

F. Metode Penelitian

Di dalam penelitian terdapat tiga sifat penelitian yaitu : Eksploratif, Deskriptif, Eksplanatif. Dalam hal ini, sifat dari penelitian yang digunakan penulis adalah Deskriptif yaitu berupa penelitian yang menggambarkan fenomena atas permasalahan tertentu dan pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Metode Penelitian Hukum Normatif

Metode Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang didasarkan pada literatur atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan

pustaka atau yang dikenal dengan *Library Research*. Dalam *Library Research* ini, dipergunakan *data sekunder* yang berdasarkan kekuatan mengikatnya dibedakan atas:

- a. Bahan Hukum Primer : Bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan-bahan hukum ini terdiri dari instrumen-instrumen Hukum Internasional
- b. Bahan Hukum Sekunder : Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel koran, data-data dari internet.
- c. Bahan Hukum Tersier : Bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia

G. Sistematika Penulisan

Untuk menguraikan permasalahan yang diteliti dan memudahkan pembahasan dari permasalahan yang akan disajikan dalam penelitian Tesis ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan Tesis sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisi uraian tentang latar belakang Rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kerangka konseptual, landasan teori, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II, Penulis melihat apa yang termaktub dalam United Nations Global Compact yang menjadi Dasar dan Kriteria bagi PBB untuk Perusahaan Multinasional menjadi Anggota dari *Global Compact*

Bab III, Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai ketentuan-ketentuan Hukum di Indonesia dalam mengacu dan memenuhi standard prinsip-prinsip pemenuhan *United Nations Global Compact*. PBB sebagai Organisasi Publik *concern* terhadap issue-issue yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya issue HAM, tenaga kerja (Labour standards), lingkungan, anti korupsi. PBB mengeluarkan *Global Compact*, Pengaturan United Global Compact, isi termaktub dalam 10 Prinsip Global Compact, Implementasi, tujuan, prinsip, dan kaitan dengan Corporate social Responsibility (CSR). Juga Bagaimana pengaturan prinsip-prinsip dalam *United Nations Global Compact Values and Principle* masuk dalam ketentuan standar perusahaan dalam suatu negara dan negara-negara menyikapi United Nations Global Compact Values and Principle.

Bab IV, Sikap Indonesia terhadap *Global Compact* dan penerapannya, khususnya implementasi *Global Compact* yang dilakukan oleh Martha Tilaar Group. Pada bab ini, penulis akan menguraikan penerapan CSR oleh Martha Tilaar Group dalam kaitan dengan Community Development.

Bab V Penutup, pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dan saran penulis terkait dengan permasalahan.

BAB II

KRITERIA PBB TERHADAP PRINSIP-PRINSIP DAN NILAI-NILAI YANG TERMAKTUB DALAM *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT*

Seperti halnya dengan kaidah-kaidah hukum, maka asas-asas atau prinsip itu merupakan petunjuk hidup. Kaidah hukum adalah petunjuk hidup yang diberi sanksi atas pelanggaran sedangkan prinsip-prinsip ataupun nilai adalah petunjuk hidup yang tidak diberikan sanksi atas pelanggaran.¹⁶ Kaidah hukum adalah perumusan formulasi dari prinsip yang diberikan sanksi dan karena itu kaidah hukum sering menjadi lebih sempit atau kaku daripada prinsip-prinsip yang menjadi dasarnya itu.¹⁷

Dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles* terdapat 10 (sepuluh) prinsip dan nilai-nilai yang merupakan kategori atau kriteria bagi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk melihat dan menyatakan bahwa pelaku bisnis sudah melakukan dan bahkan menerapkan *Global Compact*, serta implementasi wujud pelaksanaannya oleh Perusahaan Multinasional dalam Hukum Bisnis di Indonesia. Kategori atau kriteria penjabaran dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles* tersebut sebenarnya sudah tidak asing lagi karena sebagian besar telah ada dan termuat dalam ketentuan hukum di Indonesia.¹⁸

¹⁶ Utrecht. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta : Sinar Harapan. 1983. Hal. 213.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Ricardo Simanjuntak, Advokat, wawancara dengan penulis pada tanggal 2 April 2008.

Prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang termuat dalam *The United Nations Global Compact* sebenarnya mencoba "*menerobos dunia*" demi mempercepat dalam pencapaian tujuan dari PBB sendiri yaitu terciptanya perdamaian dan kedamaian dunia, "*To Achieve international co-operation in solving international problems of an economic, social, cultural, or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language or religion, and.....*"

Penerobosan melalui prinsip dan nilai-nilai ini jika dilihat lagi sebenarnya sudah lama ada di dunia, khususnya di Indonesia, untuk itu demi mempercepat tercapainya tujuan (*Goals*) dari PBB sendiri *Penerobosan* ini dilakukan, yaitu dimana pada awalnya dimana Kofi Annan sebagai Sekjen PBB mengundang pelaku bisnis atau korporasi yang sedang menjadi *Trendsetter* di negara masing-masing. Pelaku bisnis atau korporasi tersebut diharapkan menjadi *Model dan Contoh* untuk menerapkan dan mengimplementasikan 10 (Sepuluh) prinsip ke negara nasional mereka masing-masing.

Prinsip dan nilai tadi telah diakomodir oleh Ketentuan hukum di Indonesia, hanya di Indonesia yang menjadi polemik adalah masalah *pelaksanaannya*, seperti halnya mengenai Ketenagakerjaan yang telah mempunyai Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai

upah minimum buruh, standar umur, tata cara penyelesaian konflik buruh, pekerja anak lalu juga Undang-undang Tindak Pidana Korupsi mengenai korupsi, bahkan Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) Nomor 40 Tahun 2007 telah mengakomodir nilai-nilai dan prinsip tersebut dengan adanya kewajiban Perusahaan dalam kaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (Tanggung jawab sosial perusahaan), dll. Prinsip dan Nilai-nilai tersebut tidak asing lagi dan bukan sesuatu yang baru karena telah diakomodir dalam ketentuan hukum di Indonesia.

Penerobosan oleh PBB tersebut diharapkan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan karena secara otomatis jika ketentuan hukum nasional melalui undang-undang atau peraturan lainnya telah mengakomodir melalui nilai-nilai dan prinsip tersebut maka secara otomatis pula korporasi ataupun pelaku bisnis meng-adopt regulasi atau aturan tersebut ke dalam internal regulation mereka karena merupakan perintah Undang-undang (UU). Nilai-nilai dan prinsip tersebut bukan sesuatu yang baru dan telah ada sejak lama di negara-negara. Dalam hal ini PBB mencoba merangkum dalam 10 (sepuluh) prinsip dan nilai-nilai.

Menjadi pertanyaan besar, apakah yang menjadi dasar atau kriteria serta kategori dari PBB untuk pelaku bisnis sebagai anggota dari *The United Nations Global Compact* ini. Apakah dengan mematuhi atau meng-adopt ketentuan hukum atau produk hukum yang sebenarnya telah ada dapat

disimpulkan bahwa pelaku bisnis atau korporasi telah mengimplementasikan prinsip dan nilai dalam *Global Compact* tersebut. Sehingga dapat dilihat apakah dengan mematuhi produk hukum yang telah ada atau seharusnya terdapat kategori dari PBB dalam *Global Compact* ini.

Untuk itu berikut adalah uraian atas kategori atau Kriteria PBB dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles* serta masing-masing prinsip dan nilai dalam kontekstual hukum bisnis di Indonesia.

A. Prinsip Pertama:

Dalam Prinsip pertama *The United Nations Global Compact* dimana Pelaku Bisnis wajib mendukung dan menghormati perlindungan dari Hak Azasi Manusia (HAM) internasional.

Alasan-alasan bagi perusahaan atau pelaku bisnis untuk memperhatikan isu HAM, diantaranya:

1. Mematuhi ketentuan hukum nasional dan internasional
2. Mempromosikan penegakan hukum
3. Memperhatikan kepentingan konsumen
4. Manajemen jaringan produksi
5. Meningkatkan produktivitas pekerja dan keuntungannya
6. Membangun hubungan yang baik dengan masyarakat

Selain adanya alasan-alasan bagi perusahaan atau pelaku bisnis untuk memperhatikan isu HAM, Ide untuk memasukkan nilai-nilai HAM ke dalam kebijakan perusahaan, diantaranya:

1. Mengembangkan kebijakan perusahaan dan strategi untuk mendukung HAM;
2. Mengembangkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan;
3. Menyediakan pelatihan staf mengenai kebijakan internal perusahaan sehubungan dengan HAM;
4. Mengadakan penilaian akibat HAM terhadap aktivitas bisnis dan mengadakan evaluasi secara rutin;
5. Mendiskusikan isu HAM dengan kelompok masyarakat, dan
6. Bekerja untuk meningkatkan kondisi kerja dengan cara berkonsultasi kepada para pekerja dan perwakilannya.

Contoh perbuatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjamin Hak Azasi Manusia dalam kegiatan mereka sehari-hari diantaranya adalah¹⁹ :

a. Dalam lingkungan kerja

- 1) Dengan menyediakan kondisi bekerja yang sehat dan aman
- 2) Dengan menjamin kebebasan berserikat

¹⁹ Anonim, "United Nations Global Compact", *www.Unglobalcompact.org*. 1 April 2008. Hal.1.

- 3) Dengan melarang praktek non diskriminasi di kalangan pekerja
- 4) Dengan menjamin bahwa perusahaan tidak melakukan kerja paksa atau mempekerjakan buruh anak-anak, baik secara langsung maupun tidak langsung
- 5) Dengan menjamin akses kepada kesehatan dasar, pendidikan dan perumahan bagi pekerja dan keluarganya, apabila hal ini belum disediakan.

b. Dalam komunitas

- 1) Dengan mencegah pemindahan paksa terhadap perorangan, kelompok, maupun komunitas
- 2) Dengan bekerjasama untuk melindungi penghidupan ekonomi dari komunitas lokal;
- 3) Melakukan kontribusi terhadap urusan publik. Perusahaan melakukan interaksi dengan berbagai tingkatan pemerintahan di negara tempat mereka beroperasi. Maka dari itu, perusahaan ini memiliki hak dan tanggung jawab untuk mengekspresikan pandangan mereka mengenai hal-hal yang mempengaruhi cara kerja dari perusahaan, karyawan-karyawan, pelanggan dan komunitas sekitar.

c. Jika perusahaan mempekerjakan jasa keamanan untuk menjaga kepentingan perusahaan, maka mereka harus menjamin bahwa hal tersebut sesuai dengan ketentuan internasional yang ada beserta standar dari penggunaan jasa keamanan tersebut sebagaimana mestinya.

Mengenai Instrumen Hukum Hak-hak asasi manusia sebagian besar telah ada dan nilai-nilai tersebut telah diadopsi dalam Hukum Nasional di Indonesia diantaranya adalah dengan adanya instrumen hukum Undang-undang HAM, Undang-undang perlindungan anak, dsb yang sebagian besar mengakomodir dan mengacu berbagai instrumen HAM Internasional seperti :

1. *Universal Declaration of Human Rights 1948*
2. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights 1966*
3. *International Covenant on Civil And Political Rights 1966*
4. *Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights.*
5. *Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty.*
6. *The draft Norms on Responsibility on Transnational Corporations and Other Enterprises with regard to Human Rights* diadopsi pada persidangan PBB ke-55 tahun 2003.

Dengan menghargai prinsip yang berhubungan dengan hak asasi manusia, perusahaan dapat melakukan hal-hal sbb²⁰ :

- a. Mengembangkan kriteria hak asasi manusia untuk masuk pasar (dan keluar) dari negara tertentu
- b. Mengembangkan kebijakan untuk menjaga hak asasi karyawan di perusahaan dan di seluruh rantai suplai
- c. Melakukan penilaian dampak hak asasi manusia dalam aktivitas bisnis, terutama untuk pekerjaan baru, fasilitas dan investasi yang direncanakan
- d. Terlibat penuh dalam dialog dengan pemerintah, tenaga kerja, LSM, dan institusi terkait lainnya untuk meningkatkan kepedulian terhadap HAM
- e. Menetapkan program kerja untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitarnya, misal perawatan dan kepedulian terhadap penderita HIV/AIDS
- f. Menetapkan kebijakan yang menjamin bahwa tidak ada pelecehan HAM

²⁰ Martha Tilaar, "The Global Compact". Makalah, disampaikan pada Leader Summit, 20 Januari 2004, hal.3.

B. Prinsip kedua:

Bahwa Perusahaan tersebut harus menjamin bahwa mereka tidak turut serta melakukan pelanggaran terhadap HAM. Keikutsertaan ini terdapat dalam berbagai bentuk:

1. Keikutsertaan secara langsung, terjadi jika si perusahaan secara terang-terangan membantu sebuah negara dalam melakukan pelanggaran HAM. Contohnya adalah kasus dimana sebuah perusahaan membantu dalam relokasi paksa dari sekelompok orang sehubungan dengan kegiatan bisnis;
2. Keikutsertaan yang menguntungkan, yang terjadi apabila sebuah perusahaan mendapat keuntungan dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh orang lain, misalnya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak berwajib berupa aksi pemukulan terhadap protes damai atas aktivitas bisnis dari perusahaan;
3. Keikutsertaan secara diam-diam, dimana hal ini sering digugat oleh aktivis HAM mengenai kegagalan perusahaan untuk bertindak terhadap pelanggaran HAM *baik secara sistematis maupun terus-menerus* dalam interaksinya dengan pihak yang berwenang.

Tindakan-tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan.

Kebijakan hak azasi manusia yang efektif akan membantu perusahaan dalam menghindari dugaan keterlibatan dalam pelanggaran HAM. Langkah-langkah tersebut antara lain:

1. Melakukan riset HAM mengenai situasi di negara tersebut sebelum melakukan bisnis untuk mempertimbangkan resiko keterlibatan dalam pelanggaran HAM dan dampak potensi perusahaan terhadap situasi tersebut
2. Apakah perusahaan memiliki kebijakan eksplisit yang melindungi HAM dari pekerjanya dalam hal tenaga kerja dan seluruh struktur perusahaan;
3. Apakah perusahaan mengembangkan sistem pemantauan untuk menjamin pelaksanaan HAM
4. Apakah perusahaan memiliki kebijakan eksplisit yang menjamin bahwa pelaksanaan jasa keamanan yang dimiliki tidak melanggar HAM. Hal ini berlaku baik dalam bentuk jasa keamanan dari perusahaan itu sendiri, dikontrakkan kepada pihak lain, maupun dalam kasus jasa keamanan yang diselenggarakan oleh negara.
5. Apakah perusahaan terlibat aktif dalam dialog terbuka dengan organisasi HAM.

C. Prinsip ketiga

adalah bahwa Perusahaan harus menjunjung tinggi hak atas kemerdekaan berserikat dan pengakuan efektif terhadap penawaran kolektif.

Kebebasan berserikat

Yang dimaksud disini adalah pengakuan terhadap hak dari atasan dan karyawan untuk bergabung ke dalam serikat pilihan mereka sendiri. Hal ini tidak berarti bahwa angkatan kerja harus terorganisir atau bahwa perusahaan harus mengundang serikat pekerja untuk masuk. Atasan tidak boleh turut campur dalam pengambilan keputusan dari si pekerja untuk bergabung atau mendiskriminasi pekerja atau perwakilan dari si pekerja;

“Serikat” disini adalah aktivitas pembentukan aturan, administrasi dan pemilihan perwakilan. Kebebasan untuk berserikat termasuk atasan, serikat buruh dan perwakilan pekerja untuk berdiskusi mengenai isu di dalam pekerjaan dengan bebas dalam rangka untuk mencapai kesepakatan bersama

Penawaran kolektif

Hal ini mengacu kepada proses atau aktivitas yang merujuk kepada terjadinya perjanjian kerja kolektif, yang menentukan persyaratan dan

ketentuan kerja dan peraturan mengenai hubungan antara atasan, karyawan dan organisasi mereka.

Dengan menghargai prinsip yang berkaitan dengan tenaga kerja, perusahaan dapat melakukan aktivitas sbb :²¹

1. menetapkan kebijakan yang mengizinkan karyawan dengan bebas memilih serikat buruh dan menawar secara kolektif
2. mengizinkan wakil karyawan untuk menghadiri pertemuan serikat kerja
3. bekerja sama dengan pemasok mitra untuk menghindarkan adanya pekerja anak, dan menyiapkan alternatif lain agar kesejahteraan anak dan keluarganya tetap terjaga
4. menetapkan standard umur karyawan yang diperbolehkan bekerja
5. mengembangkan upaya agar tidak terjadi diskriminasi SARA dalam segala bidang pekerjaan
6. menghilangkan segala bentuk diskriminasi dalam seleksi dan penerimaan karyawan, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan karir.
7. melakukan audit untuk menetapkan apakah ada kerja paksa di rantai suplai

²¹ *Ibid*, hal 4.

D. Prinsip keempat

Perusahaan harus menjamin penghapusan segala macam kerja paksa. *Definisi kerja paksa* adalah segala macam bentuk kerja atau jasa yang diperoleh dari seseorang yang berada di bawah tekanan dan bahwa orang tersebut tidak menawarkan dirinya dengan sukarela. Menyediakan gaji atau kompensasi lain kepada seorang pekerja tidak berarti bahwa orang tersebut tidak mengalami pemaksaan. Pada dasarnya, seorang pekerja harus mendapat kebebasan untuk bekerja dan bebas untuk mengundurkan diri berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Meskipun sejumlah perusahaan yang beroperasi menurut ketentuan hukum biasanya tidak melakukan kerja paksa, tapi bentuk-bentuk semacam ini dapat menjadi identik dengan perusahaan tersebut melalui praktik yang dilakukan oleh pihak kontraktor dan supplier mereka. Sebagai hasilnya, para manajer diharapkan waspada dengan bentuk-bentuk dan sebab-sebab kerja paksa serta bagaimana praktiknya pada berbagai industri. Kerja paksa dapat berupa dalam bentuk:

1. Perbudakan
2. Kerja bersyarat atau utang bersyarat, praktek lama yang masih didapati pada beberapa negara, dimana orang dewasa maupun anak-anak diwajibkan untuk atau orang tua mereka atau saudara mereka.

3. Buruh anak terutama dalam kondisi yang menyedihkan dimana anak tersebut tidak dapat memilih pekerjaannya
4. Kerja yang dilakukan oleh narapidana jika mereka disewakan atau ditempatkan dibawah pengawasan individu swasta, perusahaan atau asosiasi yang bersifat wajib dan tanpa dibawah pengawasan pejabat publik
5. Kerja yang dilakukan sebagai akibat dari hukuman terhadap pertentangan pandangan ideologi terhadap rezim yang berkuasa;
6. Praktik eksploitatif seperti lembur wajib atau penyitaan (dokumen keuangan atau pribadi) untuk melakukan pekerjaan

Perusahaan perlu menentukan apakah sektor bisnis mereka memperhatikan isu kerja paksa. Hal ini penting karena kerja paksa masih terdapat di negara-negara berkembang dan layak mendapat perhatian sebagai isu global (*global issue*).

E. Prinsip kelima

Perusahaan harus mendukung penghapusan efektif terhadap buruh anak. Buruh anak terjadi di hampir seluruh bagian di muka bumi karena berbagai bangsa sedang menjalani tahap perkembangan yang berbeda. Hal ini masih menjadi isu serius di negara berkembang

meskipun hal ini terjadi (secara kasat mata) pada negara maju, negara-negara industri dimana hal ini terjadi pada komunitas imigran.

Konvensi ILO menganjurkan usia minimum untuk dapat bekerja atau bahwa pekerjaan tersebut harus minimal setara dengan usia tidak kurang dari 15 tahun. Usia yang lebih rendah diperbolehkan—terutama di negara-negara dimana fasilitas ekonomi dan pendidikan lebih rendah, dengan jangkauan antara 14 tahun untuk usia minimal dan 13 tahun untuk kerja “ringan”. Di sisi lain usia minimal untuk pekerjaan yang berbahaya adalah 18 tahun

Bentuk-bentuk kerja yang dibebankan kepada buruh anak:

1. Segala macam bentuk perbudakan—hal ini termasuk penyelundupan anak, ikatan utang dan kerja wajib dan penggunaan anak-anak pada konflik bersenjata
2. Penggunaan, penyaluran atau menawarkan anak-anak untuk pelacuran, produksi pornografi atau tujuan pornografi
3. Pekerjaan yang berbahaya terhadap fisik, keselamatan atau moral dari si anak sebagai konsekuensi dari sifat atau keadaan dari pekerjaan yang dilakukan

Hal yang dapat dilakukan pada perusahaan:

1. Mematuhi ketentuan usia kerja minimum yang ditetapkan oleh peraturan perburuhan nasional;
2. Menggunakan metode verifikasi umum yang memadai dalam prosedur rekrutmen
3. Jika ditemukan buruh anak, diambil tindakan untuk mengembalikan mereka dengan prosedur yang sesuai dan menyediakan alternatif bagi si anak dan keluarganya
4. Mengkomunikasikan kepada subkontraktor, supplier dan rekan bisnis lainnya untuk “memerangi” buruh anak
5. Mengembangkan dan mengimplementasikan mekanisme untuk mendeteksi buruh anak.
6. Memastikan agar buruh dewasa mendapat pekerjaan yang layak beserta upah dan kondisi kerja yang seimbang agar mereka tidak perlu mengirimkan anak mereka untuk bekerja

F. Prinsip keenam

Perusahaan harus mendukung penghapusan diskriminasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja dan pekerjaan. Definisi diskriminasi dalam bidang kesempatan kerja dan pekerjaan adalah “perbedaan, pengecualian atau preferensi dalam bentuk apapun yang memiliki akibat

menghapus atau menghambat persamaan kesempatan atau perlakuan dalam kesempatan kerja atau pekerjaan”, dan dibuat atas dasar “ras, warna kulit, gender, agama, opini politik, nasionalitas atau strata sosial”. Diskriminasi juga mungkin terjadi atas dasar cacat fisik atau mental.

Perlakuan non diskriminasi sejalan dengan ketentuan hukum, disisi lain berarti bahwa karyawan dipilih atas dasar kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dan bahwa tidak terdapat perbedaan, pengecualian atau preferensi berdasarkan hal lain. Karyawan yang mengalami diskriminasi pada kerja mengalami hambatan pada kesempatan dan mengalami pelanggaran HAM mereka. Hal ini mempengaruhi individu yang bersangkutan dan mempengaruhi secara negatif terhadap kontribusi yang mungkin akan mereka sumbang kepada masyarakat.

Diskriminasi dapat mengambil berbagai macam bentuk, baik dalam kesempatan kerja dan perlakuan kepada karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat bersifat langsung seperti ketika sebuah undang-undang, peraturan atau praktek secara eksplisit menyebutkan alasan dari sebuah gender atau ras yang melarang mereka akan kesempatan yang sama. Umumnya diskriminasi bersifat tidak langsung dan muncul dalam bentuk peraturan atau praktek yang terlihat netral tetapi sebetulnya mengarah kepada pengecualian. Diskriminasi tidak langsung ini umumnya hadir dalam bentuk seperti perlakuan dan praktik, yang apabila tidak dicegah

dapat berkembang dalam organisasi. Diskriminasi juga dapat berasal dari tradisi kebudayaan yang menuntut pendekatan individual yang spesifik.

Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan:

1. Membuat kebijakan perusahaan dan prosedur yang merancang kualifikasi, keahlian dan pengalaman sebagai dasar perekrutan, penempatan, pelatihan dan promosi staf pada segala tingkatan;
2. Menempatkan tanggungjawab atas kesempatan kerja yang sama sebagai salah satu prioritas, mengumumkan kepada masyarakat umum dengan jelas atas kebijakan perusahaan dan prosedur untuk membimbing praktek kesempatan kerja yang seimbang serta menghubungkan kesempatan promosi berdasarkan prestasi kerja;
3. Menerapkan program untuk mempromosikan akses kepada pelatihan pengembangan kemampuan dan pekerjaan tertentu;
4. Mempelajari kasus perkasus untuk mengevaluasi apakah suatu pekerjaan memerlukan perbedaan khusus dan menghindari penerapan sistematis terhadap persyaratan kerja lain yang dapat menghambat kesempatan kerja dari kelompok lain;
5. Memperbaharui rekaman rekrutmen, pelatihan dan promosi yang menyediakan pandangan transparan atas kesempatan bagi para karyawan dan kemajuan mereka didalam organisasi;

6. Jika terdapat upaya diskriminasi, mengembangkan prosedur untuk menangani keluhan, menghadapi tuntutan dan menyediakan alternatif bagi karyawan;
7. Memperhatikan struktur formal dan isu budaya informal yang dapat menghambat karyawan dari menyuarakan pendapat dan keluhan mereka;
8. Menyediakan pelatihan bagi para karyawan atas isu cacat tubuh dan melakukan penyesuaian lingkungan fisik untuk menjamin kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, pelanggan dan pengunjung lainnya yang memiliki cacat tubuh.

G. Prinsip ketujuh

Perusahaan harus mendukung langkah-langkah pencegahan terhadap tantangan lingkungan. Hal ini terdapat dan diatur dalam Ketentuan hukum *Deklarasi Rio* yang dengan tegas menerapkan hubungan antara isu lingkungan dan perkembangan dengan menyatakan bahwa:

”...dalam rangka untuk mencapai perkembangan lingkungan yang berkelanjutan, perlindungan lingkungan akan dianggap sebagai bagian integral dari proses pengembangan dan tidak dapat dianggap sebagai bagian yang terpisah”

Deklarasi Rio mengeluarkan ide yang sangat penting yaitu *Precautionary Principle*, saat ini diterapkan oleh banyak *pembuat undang-undang*, sebagai langkah pencegahan atas perlindungan lingkungan antara lain:

“Dalam rangka untuk melindungi lingkungan, tindakan pencegahan akan diterapkan oleh Negara Peserta berdasarkan kemampuan mereka masing-masing. Kekurangan atas bukti ilmiah tidak dapat dianggap sebagai alasan untuk menunda tindakan untuk mencegah degradasi lingkungan, dalam hal terdapat ancaman serius atau bahaya yang bersifat permanen”

Hal ini dapat ditemukan dalam beberapa konsep kunci, antara lain:

1. Antisipasi preventif—mengambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terdapat bukti ilmiah dapat ditemukan dengan dasar bahwa penundaan tindakan tersebut akan berdampak kepada alam dan masyarakat
2. Menjaga “ruang” ekologis—tidak merubah keseimbangan lingkungan sehingga kita dapat melindungi dan memperluas kapasitas asimiliatif dari lingkungan alami. Hal ini berarti menahan diri dari menggunakan sumber daya secara berlebihan

3. Proporsionalitas dari reaksi—untuk menunjukkan bahwa melakukan tindak pencegahan tidak semata-mata mahal. Dengan kata lain menekankan pentingnya untuk berinisiatif demi generasi mendatang
4. Kewajiban untuk menjaga—menempatkan beban kepada para industrialis untuk melakukan perubahan dalam mendemonstrasikan bahwa tidak terjadi kerusakan lingkungan
5. Mempromosikan hak alami intrinsik—mengijinkan proses alamiah untuk mengambil alih karena hal ini mempertahankan daya dukung esensial bagi kehidupan di bumi
6. Membayar utang kepada lingkungan—atau melakukan kompensasi atas tindakan yang diindikasikan dengan ungkapan “tanggungjawab bersama yang berbeda” sebagaimana diterapkan dalam UNFCCC

Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan :

1. Sementara memperhatikan pendapat bahwa tindakan mencegah kerusakan lingkungan memiliki biaya atas perencanaan dan implementasi, menanggulangi kerusakan lingkungan yang sudah terjadi memakan biaya yang jauh lebih besar, contohnya dalam bentuk biaya pemulihan atau citra perusahaan
2. Berinvestasi dalam metode produksi yang tidak berkelanjutan yang menguras sumber daya dan merusak lingkungan memiliki efek

kompensasi yang lebih panjang dibandingkan berinvestasi dalam operasi yang berkelanjutan. Sebagai akibatnya meningkatkan performa lingkungan menuai resiko financial yang rendah, isu penting bagi para kreditur

3. Melakukan riset dan perkembangan berkaitan dengan produk yang ramah lingkungan dapat memiliki keuntungan jangka panjang yang signifikan

Dengan menghargai prinsip yang berhubungan dengan lingkungan, perusahaan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Menggali kesempatan untuk lebih ramah terhadap lingkungan, baik masukan atau keluaran dari aktivitas pengembangan produk
2. Melakukan penilaian terhadap dampak lingkungan secara transparan
3. Melakukan komitmen secara formal untuk melestarikan lingkungan melalui manajemen sistim lingkungan ISO 14001
4. Menetapkan kembali upaya riset dan pengembangan produk, sehingga teknologi yang dikembangkan ramah lingkungan
5. Menggunakan penilaian daur hidup dalam pengembangan produk dan teknologi baru
6. Bekerja sama dengan mitra industri untuk menyebarkan teknologi yang ramah lingkungan di negara lain

7. Menggunakan alat seperti deklarasi lingkungan terhadap produk dan jasa, membantu konsumen peduli lingkungan di sekitarnya, dsb.

H.Prinsip kedelapan

Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar. Konferensi Bumi di Rio tahun 1992 "*membangunkan*" banyak pihak, termasuk diantaranya sektor bisnis.

Terdapat tiga isu yang menjadi sorotan yaitu:

1. Kerusakan yang terjadi pada sebagian besar ekosistem alamiah
2. Kapasitas planet untuk mendukung kehidupan di bumi yang terancam
3. Kemampuan kita untuk mendukung ekonomi jangka panjang dan perkembangan sosial

Dengan terjadinya perubahan strategi bisnis yang membawa sejumlah keuntungan, UNEP-DTIE menekankan kepada alasan mengapa sebuah perusahaan harus meningkatkan performanya terhadap lingkungan:

1. Aplikasi terhadap produk ramah lingkungan dan efisiensi lingkungan merujuk kepada peningkatan produktivitas
2. Instrumen ekonomi baru (pajak, biaya tambahan, ijin dagang) memberikan insentif kepada perusahaan ramah lingkungan
3. Peraturan lingkungan menjadi semakin tegas

4. Asuransi perusahaan cenderung memilih perusahaan yang bersih dan memiliki resiko yang lebih rendah
5. Bank lebih berkeinginan untuk meminjamkan perusahaan yang operasinya tidak akan membebankan bank atas gugatan lingkungan atau tagihan pembersihan yang mahal
6. Tanggung jawab lingkungan memiliki efek positif terhadap citra perusahaan
7. Pekerja lebih memilih untuk bekerja pada perusahaan yang memperhatikan lingkungan (dengan asumsi bahwa perusahaan tersebut memperhatikan rekaman keselamatan dan kesehatan pekerjanya)
8. Polusi lingkungan mengancam kesehatan manusia
9. Konsumen menuntut produk yang lebih ramah lingkungan

Di Indonesia sendiri telah digalakkan dan dicanangkan oleh PBB mengenai *Global Warming* atau pemanasan Global yang tentunya diharapkan dapat mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar. Deklarasi atau konferensi mengenai *Global Warming* tersebut telah dilaksanakan di Bali.

I. Prinsip kesembilan

Perusahaan harus mendukung perkembangan dan difusi dari teknologi yang ramah lingkungan. Mendukung perkembangan dan teknologi yang ramah lingkungan ini merupakan tantangan jangka panjang bagi perusahaan yang menuntut kemampuan manajemen dan riset dari organisasi. Hal ini dapat ditemukan dalam Bab 34 Agenda 21 sebagai berikut:

“...melindungi lingkungan, mengurangi polusi, menggunakan seluruh sumber daya dengan efisien, mendaur ulang limbah mereka dan produknya dalam jumlah yang lebih besar dan menangani limbah residu dengan teknologi yang memadai. Teknologi yang ramah lingkungan bukan hanya teknologi secara individu, tetapi merupakan keseluruhan sistem yang termasuk cara, prosedur, barang dan jasa, dan peralatan serta proses organisasional dan manajerial”

Penting untuk dipahami disini bahwa definisi yang luas ini termasuk teknik pengawasan dan daur ulang dari awal hingga akhir dimana hal ini mendukung secara eksplisit akan pendekatan preventif yang progresif, seperti pencegahan polusi dan produksi teknologi yang ramah lingkungan. Pada tingkat pabrik atau unit, peningkatan teknologi dapat dicapai dengan cara-cara berikut:

1. Merubah teknik proses atau manufaktur—dari modifikasi yang mudah menuju perubahan yang lebih canggih yang memerlukan riset dan perkembangan
2. Merubah bahan input—dalam rangka untuk memperoleh bahan baku yang tidak beracun
3. Merubah produk—misalnya dari cat biasa menjadi cat yang larut air
4. Mendaur ulang material—memisahkan, merawat dan menggunakan materi yang berguna dari limbah, diistilahkan “sinergi produk sampingan”

J. Prinsip kesepuluh

Perusahaan harus memberantas korupsi dalam segala bentuk, termasuk pemerasan dan suap. Dasarnya adalah *Konvensi PBB anti korupsi* di Merida, Mexico pada bulan Desember 2003 dan mulai berlaku pada bulan Desember 2005. Korupsi dalam mengambil berbagai bentuk mulai dari penyimpangan kekuasaan hingga suap yang terorganisir. Definisi dari *Transparency International* (TI) terhadap korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Hal ini berarti tidak hanya keuntungan finansial tetapi juga keuntungan non-finansial. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* mendefinisikan pemerasan sebagai berikut

” tindakan untuk meminta atau membujuk seseorang untuk melakukan suap. Hal ini menjadi pemerasan apabila tuntutan ini disertai dengan ancaman yang membahayakan integritas pribadi atau nyawa dari pelaku yang terlibat”

Pedoman TI mengenai prinsip bisnis untuk mengatasi suap mendefinisikan tindakan ini sebagai penawaran atau penerimaan hadiah, pinjaman, upah, hadiah atau bentuk apapun lainnya kepada atau dari orang lain sebagai imbalan untuk melakukan sesuatu yang sifatnya tidak jujur, illegal atau penyimpangan kepercayaan, dalam hal bisnis perusahaan.

The UN Global Compact memiliki tiga elemen untuk menghadapi korupsi :

1. *Internal*

Mengenalkan kebijakan anti korupsi dan programnya di dalam organisasi dan operasi bisnis

2. *Eksternal*

Melaporkan hasil kerja terhadap korupsi dalam komunikasi tahunan dan membagi pengalaman dan praktek melalui contoh dan kasus

3. *Kolektif*

Bergabung bersama perusahaan lain dan pemegang saham lainnya

BAB III

PEMENUHAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI *THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT* DAN PELAKSANAANNYA DALAM KONTEKSTUAL HUKUM BISNIS DI INDONESIA

Fenomena menarik, sekaligus memunculkan pertanyaan, mengapa sejumlah korporasi (*Transnational Corporation*), secara sukarela, mau mengadopsi etika bisnis, prinsip-prinsip penghormatan Hukum HAM dan mempertimbangkan dampak bagi pemenuhan HAM dalam setiap aktivitasnya? Beberapa contoh korporasi Trans-nasional (Multinasional) yang melakukan hal ini, seperti: 3M, Body Shop, BP Amoco, British Telecom, Cargill, C&A, Carlson Companies, Gap, H&m, ING Group, Levi Strauss, Medtronic, Nokia, Novo Nordisk, Numico, PepsiCo, PetroCanada, Reebok International, RioTinto, Sara Lee Corporation, Royal Dutch/Shell Group Companies, Starbucks, Statoil, Tata Iron and Steel Co., Volkswagen, Xerox,dll, termasuk Martha Tilaar Group.

Berbicara soal etika bisnis, kita masuk pada pembicaraan yang sifatnya abstrak. Ada dua hal yang perlu dimengerti sebelumnya, pertama kata ETIKA,dan kedua BISNIS. Etika, merupakan seperangkat kesepakatan umum untuk mengatur hubungan antar orang per orang atau orang per orang dengan masyarakat, atau masyarakat dengan masyarakat lain.²¹

²¹ Anton J Supit, "Etika Bisnis dalam Dunia Bisnis", Makalah disampaikan pada Diskusi 24 April 2006, hal.3.

Pengaturan tingkah laku ini perlu agar terjadi hubungan yang tidak saling merugikan di antara orang per orang, atau antara orang per orang dengan masyarakat, atau antara kelompok kelompok dalam masyarakat.

Etika yang kemudian dituangkan dalam bentuk tertulis, maka lahirlah kebijakan yang berupa: undang-undang, peraturan, dsb. Namun selain yang tertulis, terdapat juga yang bersifat tak tertulis. Bentuk tak tertulis tersebut berupa kesepakatan umum dalam masyarakat atau kelompok masyarakat. Kesepakatan ini kemudian lebih dikenal dengan etiket, sopan santun, dsb. Semua bentuk masyarakat atau kelompok masyarakat memiliki perangkat aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perangkat aturan tersebut bertujuan menjamin berlangsungnya hubungan antar anggotanya terjalin baik. Hal yang sama juga terjadi dalam dunia bisnis. Di dunia bisnis terdapat pula seperangkat aturan yang mengatur relasi antar pelaku bisnis. Perangkat aturan ini dibutuhkan agar relasi bisnis yang terjalin berlangsung dengan "*fair*". Perangkat aturan itu berupa Undang-undang (UU), Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden (Keppres), dll. Perangkat-perangkat hukum tersebut mengatur secara internal dunia bisnis. Bagaimana melakukan bisnis, berhubungan dengan sesama pelaku bisnis, Dalam kerangka yang lebih luas sering kita kenal, apa yang disebut dengan *code of conduct*, *iso*, dll.

Dalam beberapa tahun terakhir ini juga dikenal dengan istilah *Global Compact*, *Decent Works*, *Corporate Social Responsibility*, yang bertujuan mengatur agar pelaku bisnis selain menjalankan bisnisnya dengan “fair” dan memiliki kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Lingkungan tersebut adalah: masyarakat sekitar, lingkungan, dan Hak-hak azasi manusia. Kita ambil contoh *Global Compact* memiliki pedoman umum dalam mengaplikasikannya.

Global Compact bukan merupakan instrumen regulasi, juga bukan sebagai “polisi”, dimana ada proses memaksa serta lembaga penilai terhadap aksi atau kegiatan dari perusahaan tetapi *Global Compact* menitikberatkan pada akuntabilitas publik, transparansi dan pencerahan tujuan dari masing-masing perusahaan, buruh dan masyarakat sipil untuk berinisiatif atau berbagi aksi-aksi yang substansial, dalam mengejar prinsip-prinsip *Global Compact*.

Global Compact adalah network, dengan 6 (enam) agen PBB.

1. *Office of the High Commissioner for Human Rights*
2. *United Nations Environment Programme*
3. *International Labour Organization*
4. *United Nations Development Programme*
5. *United Nations Industrial Development Organization*

6. *United Nations Office on Drugs and Crime*

Berikut ini adalah perangkat kebijakan *Global Compact*:

1. Bisnis semestinya mendukung dan menghargai proteksi HAM yang telah dideklarasikan secara internasional;
2. Memastikan bahwa tidak terlibat dalam eksploitasi Hak Asasi Manusia (HAM);
3. Bisnis semestinya mendukung kebebasan berserikat dan menghargai hak untuk berunding secara kolektif;
4. Menghapus semua bentuk kekerasan dan kerja paksa.
5. Menghapus pekerja anak secara efektif
6. Menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan
7. Mendukung pendekatan pencegahan dini terhadap tantangan lingkungan hidup
8. Mengambil prakarsa untuk mempromosikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelestarian lingkungan
9. Mendorong pengembangan dan difusi teknologi yang ramah lingkungan
10. Memberantas korupsi dalam semua bentuk termasuk pemerasan dan penyuapan.

Menilik apa yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan *Global Compact* tersebut, secara tegas dicantumkan pelarangan terhadap

pelanggaran atas Hak Azasi Manusia(HAM). Pelaku bisnis dituntut untuk menghargai HAM, entah itu dalam lingkungan bisnis internal, maupun eksternal. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah, mengapa harus mengikuti berbagai ketentuan yang kadang dirasa justru menghambat pelaku bisnis dalam menjalankan bisnisnya?

Secara prinsip, kegiatan bisnis dilaksanakan dan ditujukan oleh dan untuk manusia. Maka perangkat aturan secara prinsip mengatur agar manusia tidak menjadi korban dari kegiatan bisnis. Standard etis, seperti dicantumkan oleh *Global Compact* perlahan menjadi kesadaran umum para pelaku bisnis. Dalam kerangka Indonesia, mau tidak mau perangkat-perangkat kebijakan tersebut menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan, baik itu kebijakan dari Indonesia, maupun kebijakan yang sifatnya *global*, dan menjadi "*semacam standard*" internasional. Apabila pelaku bisnis Indonesia mengabaikan pelbagai kebijakan tersebut, maka dampaknya akan merugikan para pelaku bisnis sendiri. Etika bisnis menjadi dasar pelbagai kebijakan yang baik yang sifatnya "khas Indonesia" maupun yang sifatnya "global".

PBB sebagai Organisasi Internasional telah menjadi sejarah pertumbuhan semua bangsa di dunia khususnya dalam membina hubungan kerjasama di berbagai sektor kehidupan Internasional. Organisasi dunia ini telah meletakkan kerangka konstitusionalnya melalui suatu instrumen pokok

membina kerjasama yang berarti di antara Negara-negara anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu dasar bagi PBB untuk bergerak dalam bidang HAM adalah Piagam PBB dan Deklarasi Universal HAM, yang diadopsi oleh Majelis Umum pada tahun 1948. Sejak pengesahannya, PBB telah memperluas hukum HAM secara bertahap untuk menghimbau pengadopsian standar tertentu bagi kaum perempuan, anak-anak, orang cacat, kaum minoritas, pekerja migran dan kelompok lemah lainnya, yang sekarang memiliki hak yang melindungi mereka terhadap praktek diskriminasi yang telah lama ada di masyarakat.

Komisi Tinggi PBB untuk HAM telah bekerja untuk memperkuat dan melakukan koordinasi pekerjaan PBB untuk melindungi dan mempromosikan HAM yang dimiliki oleh semua masyarakat di dunia. Sekretaris Jenderal PBB telah menempatkan hak azasi manusia sebagai tema utama yang mempersatukan kerja dari organisasi di dalam area kunci untuk perdamaian dan keamanan, pembangunan, bantuan kemanusiaan, urusan ekonomi dan sosial. Pada dasarnya, setiap badan PBB dan agen khususnya memiliki keterlibatan yang bervariasi sampai dengan tingkat tertentu dalam hal perlindungan HAM.

Piagam PBB secara eksplisit menegaskan "keyakinan atas HAM fundamental, dalam penghormatan atas martabat manusia, berdasarkan hak

yang setara terhadap laki-laki dan perempuan dan terhadap bangsa-bangsa, baik besar maupun kecil". Pasal 1 menegaskan bahwa salah satu tugas prinsipil dari PBB adalah mempromosikan dan mendorong "penghormatan atas HAM dan kebebasan fundamental tanpa pengecualian kepada suku, jender, bahasa atau agama". Ketentuan lainnya juga menghimbau negara-negara untuk mengambil tindakan sehubungan dengan kerjasama PBB untuk mencapai penghormatan universal atas HAM.

Perangkat yang dimiliki PBB berupa Deklarasi Universal yang disahkan pada tanggal 10 Desember 1948 sekarang dianggap sebagai Hari HAM Internasional. Ketentuan dari Deklarasi Universal dianggap sebagai dasar penting untuk hukum kebiasaan internasional karena penerimaan yang luas oleh banyak negara yang kemudian mengadopsinya ke dalam ketentuan konstitusi atau undang-undang mereka.

Deklarasi Universal HAM adalah titik tolak dari berbagai badan HAM yang telah berkecimpung selama bertahun-tahun. Pasal 1 dan 2 menyatakan bahwa, "*semua manusia dilahirkan setara dalam hal kehormatan dan hak dan berhak atas semua hak dan kewajiban sebagaimana tercantum dalam Deklarasi tanpa kecuali seperti ras, warna kulit, jender, bahasa, agama, pendapat politik atau lainnya, nasionalitas atau sosial, properti, tempat kelahiran atau status lainnya*".

Pasal 3 sampai 21 menyatakan hak politik dan sipil yang berhak dimiliki oleh semua manusia, diantaranya:

1. Hak untuk hidup, bebas dan aman;
2. Bebas dari perbudakan;
3. Bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang buruk atau tidak manusiawi;
4. Hak atas kedudukan yang sama di mata hukum; hak untuk mengajukan upaya hukum; bebas dari penahanan arbiter atau pengasingan; hak atas peradilan yang independen dan imparial; hak atas praduga tak bersalah;
5. Bebas dari hambatan untuk bertemu dengan keluarga, rumah atau melakukan korespondensi;
6. Kebebasan untuk meminta suaka; hak meminta nasionalitas;
7. Bebas untuk menikah dan membentuk keluarga; hak atas properti;
8. Kebebasan berpikir, mengemukakan pendapat dan agama;
9. Hak untuk berkumpul secara damai dan berasosiasi;
10. Hak untuk turut serta dalam pemerintahan dan akses kepada pelayanan publik.

Pasal 22-27 menjelaskan mengenai hak ekonomi, sosial dan budaya yang dimiliki oleh semua manusia, termasuk:

1. Hak atas jaminan sosial;

Pasal 3 sampai 21 menyatakan hak politik dan sipil yang berhak dimiliki oleh semua manusia, diantaranya:

1. Hak untuk hidup, bebas dan aman;
2. Bebas dari perbudakan;
3. Bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang buruk atau tidak manusiawi;
4. Hak atas kedudukan yang sama di mata hukum; hak untuk mengajukan upaya hukum; bebas dari penahanan arbiter atau pengasingan; hak atas peradilan yang independen dan imparial; hak atas praduga tak bersalah;
5. Bebas dari hambatan untuk bertemu dengan keluarga, rumah atau melakukan korespondensi;
6. Kebebasan untuk meminta suaka; hak meminta nasionalitas;
7. Bebas untuk menikah dan membentuk keluarga; hak atas properti;
8. Kebebasan berpikir, mengemukakan pendapat dan agama;
9. Hak untuk berkumpul secara damai dan berasosiasi;
10. Hak untuk turut serta dalam pemerintahan dan akses kepada pelayanan publik.

Pasal 22-27 menjelaskan mengenai hak ekonomi, sosial dan budaya yang dimiliki oleh semua manusia, termasuk:

1. Hak atas jaminan sosial;

2. Hak untuk bekerja; hak untuk mendapatkan gaji yang layak atas pekerjaan; hak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja;
3. Hak untuk beristirahat dan rekreasi;
4. Hak atas standar hidup yang layak;
5. Hak atas pendidikan;
6. Hak untuk turut serta dalam kehidupan budaya di dalam komunitas.

Pasal 28-30 mengakui bahwa setiap orang berhak atas ketertiban sosial dan internasional dimana ketentuan HAM yang terdapat dalam deklarasi dapat dilaksanakan; hak tersebut hanya dapat dibatasi dalam hal menghormati hak dan kebebasan orang lain, memenuhi rasa moralitas, ketertiban umum dan kesejahteraan umum dalam masyarakat yang demokratis; dan bahwa setiap orang memiliki peranan di dalam komunitasnya masing-masing. Deklarasi Universal didukung pula oleh dua perangkat tambahan yaitu Kovenan mengenai HAM dan dua protokol tambahannya serta Undang-Undang Internasional mengenai HAM

Kovenan Internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mulai berlaku tahun 1976 dan ditandatangani oleh 143 negara peserta (berdasarkan data bulan Desember tahun 2000). Konteks HAM yang terdapat dalam kovenan ini, antara lain:

1. Hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman;

2. Hak atas perlindungan sosial, standar kehidupan yang sesuai dan keadaan fisik dan mental yang memadai;
3. Hak atas pendidikan dan menikmati keuntungan dari kebebasan budaya dan kemajuan teknologi.

Kovenan ini menyediakan realisasi hak-hak ini tanpa pengecualian. Selain itu, negara peserta juga harus memberikan laporan berkala kepada Komite Ekonomi, Sosial dan Budaya, sebuah badan yang berada di bawah naungan Dewan Ekonomi dan Sosial (ECOSOC). Laporan tersebut berisi mengenai kemajuan implementasi mereka terhadap ketentuan dari Kovenan tersebut. Dewan ahli yang beranggotakan 18 orang ini akan mempelajari laporan tersebut dan berdiskusi dengan perwakilan negara yang bersangkutan. Komentar yang diberikan mengenai Kovenan bertujuan untuk membantu negara peserta dalam pengimplementasiannya, sekaligus menarik perhatian mereka atas kekurangan dalam laporan dan prosedur. Komite juga dapat membuat rekomendasi kepada negara peserta tergantung kepada hasil dari laporan tersebut.

Sehubungan dengan itu, berbagai TNCs atau *Multinational Corporation* di seluruh dunia telah berpartisipasi dalam *The UN Global Compact*, seperti Rio Tinto dan Nike yang memiliki rekor buruk dalam pelanggaran hak-hak asasi manusia dan pencemaran lingkungan, ikut menandatangani sembilan pedoman sebagai pertanggungjawaban korporasi

dalam program *Global Compact* Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2000. Menurut pedoman itu, mereka diwajibkan mengirim laporan kasus-kasus mereka setiap tahun ke PBB dan mereka juga menyumbangkan sejumlah dana bagi program-program PBB. Negara Indonesia sebagai anggota dari PBB termasuk juga telah berpartisipasi dalam penandatanganan *Global Compact* yang diwakili oleh beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia pada awalnya.

Global Compact merupakan prinsip atau asas yang merupakan "**petunjuk hidup**" yang **perlu diformulasikan** dalam **kaidah hukum**. Jika melihat dalam kontekstual hukum di Indonesia, prinsip dan nilai dalam GC tersebut **sebenarnya sudah ada** di Indonesia yang dimana PBB merangkumnya menjadi 10 prinsip dan nilai-nilai sebagai pedoman bagi pelaku bisnis.

Di Bidang Hak Asasi Manusia (HAM) Prinsip 1 (pertama) dan 2 (Kedua) dari *Global Compact* menekankan pelaku bisnis untuk mendukung dan menghargai perlindungan terhadap hak-hak asasi yang telah diproklamasikan secara internasional dan Memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Indonesia sendiri di mata Internasional cukup "terkenal" akan pelanggaran Hak Asasi Manusia yang terjadi di beberapa daerah atau tempat, mulai pelanggaran HAM di Aceh, Timor-Timur, mengenai kasus Pelanggaran HAM oleh Perusahaan

Freeport di Papua-Timika dan beberapa daerah lainnya yang belum terselesaikan. Kasus Suaka Politik 42 orang warga Negara Indonesia asal Papua pun juga dilatarbelakangi pelanggaran HAM yang telah dilakukan Perusahaan Freeport International dimana terjadi penembakan bahkan pembunuhan ketika orang-orang Papua tersebut mentailing sisa limbah emas di Sungai.

PT. Freeport Indonesia merupakan salah satu Multi National Corporation di Indonesia yang terdapat di Papua. Pencurian sumber daya alam di Papua, perampasan hak adat, pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), perusakan lingkungan, pembunuhan nilai-nilai demokrasi, merupakan bukti nyata terhadap penindasan yang diduga dilakukan oleh PT.Freeport. PT.Freeport telah dikenal secara global sebagai korporasi pertambangan dengan nama buruk berkaitan dengan sejumlah pelanggaran lingkungan dan pelanggaran HAM. Pelanggaran lingkungan yang terjadi menyebabkan warga setempat kehilangan penghidupan bertahun-tahun akibat perampasan tanah, teror, dan pencemaran. Hal ini pula yang mendorong warga terpaksa mengais-ngais emas dari limbah PT.Freeport, itupun harus berhadapan dengan petugas keamanan dan aparat negara. PT.Freeport terdata bahwa telah terbukti berulang kali atas keterlibatannya dalam membayar aparat keamanan, kepolisian, maupun TNI berkaitan dengan pengamanan operasi. Laporan resmi Freeport menjelaskan bahwa

jutaan dollar yang telah dibayarkan kepada para petinggi TNI dan kepolisian.²⁴

Bermula dari Perjanjian kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan PT.Freeport McMoran, menjadi PT.Freeport Indonesia (FI) yang ditandatangani pada 7 April 1967. Selama 35 tahun beroperasi di Papua, PT.FI dinilai tidak hanya mengeruk emas, tembaga, dan nikel, tetapi juga merusak lingkungan, termasuk mengakibatkan mencairnya salju abadi di Puncak Cartenz. Dalam mempertahankan keberadaannya di Tembagapura, PT.FI cenderung menggunakan kekerasan sehingga sering terjadi pelanggaran hak asasi manusia.²⁵

Masyarakat Papua di sekitar Tembagapura mendulang emas di sepanjang areal pembuangan tailing untuk sumber penghidupan mereka. Mereka mendulang emas beramai-ramai walaupun air sungai tersebut keruh dan bercampur air Lumpur. Dalam hal ini terdapat larangan untuk tidak mendulang emas di areal sungai tersebut.²⁶

Bentrokan pun sering terjadi dengan aparat dan seringkali terjadi korban jiwa dan pengrusakan, seperti pada bulan Februari 2006 ketika pendulang emas di Mil 72-74 bentrok dengan aparat karena razia

²⁴ *Ibid.*, hal 24

²⁵ Anonim, "Warga Terus Demo PT.FI", *Kompas*, 28 Februari 2006, hal 12.

²⁶ *Ibid.*,hal.13.

penambangan liar, cukup banyak korban jiwa dan mobil-mobil pun dirusak massa sehingga akses ke penambangan PT.FI sempat ditutup sementara.²⁷

Selama kurun waktu beberapa tahun terdapat tuntutan agar PT.FI ditutup. Berbagai orasi, demo, unjuk rasa yang berbuntut kerusuhan, seperti kerusuhan di Abepura, Kota Jayapura, Papua. Warga Papua menuntut penutupan perusahaan tersebut karena merugikan rakyat Papua, perbaikan kontrak antara PT.FI dengan Pemerintah Indonesia, juga adanya dialog yang mengikutsertakan masyarakat. Mereka merasakan ketidakadilan, karena selama ini otonomi khusus di Papua terabaikan, kurang mendapat respons dari Pemerintah Indonesia, sementara PT.FI terus menerus menambang kekayaan Papua dan Pelanggaran HAM oleh Perusahaan di Papua pun terus terjadi.²⁸

Amnesty Internasional dan laporan hasil riset di beberapa perguruan tinggi dunia, menemukan *100 ribu* lebih rakyat di Indonesia telah menjadi korban pelanggaran HAM secara sengaja oleh oknum atau pelaku bisnis di Indonesia. Karena itu dari segi kemanusiaan, Indonesia mempunyai reputasi buruk di depan Internasional.

Berkaitan dengan *Global Compact*, contoh konkrit kasus tersebut diatas membuktikan bahwa instrumen atau perangkat Hukum HAM merupakan hal yang sangat sentral dan dibutuhkan di Indonesia. Prinsip 1

²⁷ *Ibid*, hal 14.

²⁸ Anonim, "Abepura Berlangsung Pulih", *Kompas*, 19 Maret 2006, hal 15.

(pertama) dan 2 (Kedua) The UN Global Compact dimana pelaku bisnis perlu untuk mendukung dan menghargai perlindungan terhadap hak-hak asasi yang telah diproklamasikan secara internasional dan Memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) sangat penting sekali. Indonesia sendiri telah mengkomodir prinsip pertama dan kedua mengenai HAM tersebut dalam instrumen atau peraturan dalam Hukum Nasional dimana dengan adanya Undang-undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia dengan *Universal Declaration of Human Rights 1948* sebagai "*Umbrella Act*" yang memayungi instrumen Hukum HAM di Indonesia.

Dalam beberapa tahun terakhir ini ihwal pelanggaran HAM oleh perusahaan sudah mulai digiring ke pengadilan nasional maupun regional. Komisi Hak Asasi Manusia Afrika pada tahun 2001 dihadapkan kepada gugatan terhadap perusahaan minyak Shell di Nigeria karena perusahaan minyak tersebut dalam mengeksploitasi minyak di kawasan *Ogoniland* telah mengabaikan dan melanggar hak-hak kesehatan, lingkungan, hak-hak akan makanan, dan hak komunitas lokal yang berakibat pada rusaknya sendi-sendi kehidupan di *Ogoniland*.

Kasus lain adalah kasus yang menimpa *Unocal Inc* yang bersama-sama dengan *Myanmar Oil Gas Enterprise* di Myanmar dituduh telah melakukan kerja paksa dan eksploitasi buruh anak, serta memaksa penduduk untuk pindah. Perkara antara *National Coalition Government of the Union of Burma vs Unocal Inc* telah dibawa ke pengadilan di *California*. Kasus lain lagi terjadi di Indonesia ketika Exxon Mobil dibawa ke pengadilan *District of Columbia (2001)* karena telah diduga melakukan pelanggaran HAM bersama-sama dengan pemerintah dan militer Indonesia. Kasus-kasus seperti ini sangat banyak terjadi di negara-negara lain dan banyak yang tak dibawa ke pengadilan. Jadi jumlahnya tak akan pernah jelas, tetapi kita tentu bisa menduga-duga karena memang perselingkuhan antara negara dan perusahaan raksasa bukanlah hal baru buat kita.²⁹

Atas dasar inilah berbagai teori keterlibatan perusahaan dalam pelanggaran HAM dibangun. Paling tidak sekarang dikenal berbagai bentuk keterlibatan perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan, yaitu pertama, *direct complicity* yang artinya adalah pertanggungjawaban langsung perusahaan karena perusahaan tersebut turut melakukan atau memerintahkan pelanggaran HAM. Kedua, *indirect complicity*, artinya perusahaan secara tidak langsung bertanggung jawab atas pelanggaran

²⁹ Todung Mulya Lubis, "Corporate Responsibility", *Kompas*, Rabu, 28 Januari 2004, hal21.

HAM karena secara tidak langsung turut terlibat. Ketiga, *beneficial complicity*, artinya perusahaan mengetahui pelanggaran hak asasi dan karena turut diuntungkan tidak berbuat apa-apa untuk menghentikannya. Sekali lagi tanggung jawab perusahaan di sini dikaitkan dengan tanggung jawab negara karena bagaimanapun perusahaan itu berada dalam wilayah negara yang memiliki fungsi regulasi dan kekuasaan menjatuhkan sanksi.

Wacana mengenai hal ini memang belum banyak di Indonesia, tetapi akan dihadapkan pada banyak kasus pelanggaran HAM yang melibatkan perusahaan, dan untuk itu perusahaan tampaknya harus lebih waspada tetapi tingkat kewaspadaan tersebut masih sangat minimal, malah para pengusaha masih banyak yang antipati terhadap isu HAM karena itu tak berkaitan dengan pekerjaan mereka. Padahal, persoalan HAM akan semakin banyak dalam dunia perusahaan, baik itu yang menyolok mata (pelanggaran hak akan hidup, dislokasi paksa, dan sebagainya) maupun yang tersembunyi (diskriminasi jender, diskriminasi agama, diskriminasi ras, dan pelanggaran hak penderita AIDS/HIV).

Beberapa perusahaan sudah melakukan apa yang disebut *human rights audit* yang secara independen dilakukan oleh pihak ketiga. Pernah pula ada undangan untuk ceramah mengenai HAM untuk semua manager di perusahaan besar (konglomerat). Semua ini perlu mendapat perhatian lebih

serius karena perusahaan di Indonesia juga perlu membangun budaya hormat terhadap HAM. *Human rights audit* mungkin bisa sedikit membedah dan membuka tabir perusahaan dalam sikap hormat mereka terhadap hak asasi manusia.

Prinsip ke-3,4,5 dan 6 dari *The United Nations Global Compact* adalah mengenai Standar Ketenagakerjaan dimana Pelaku bisnis harus (3) *Menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama,* (4) *Menghapus semua bentuk kekerasan dan kerja paksa dan* (5) *Menghapus pekerja anak secara efektif serta* (6) *Menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.* *International Labour Organization* (ILO) merupakan salah satu badan khusus yang menjalankan fungsi PBB sejak tahun 1919. Tugasnya adalah untuk menegakkan dan mengawasi standar buruh di tempat kerja serta mendirikan kerangka standar buruh internasional dan panduan yang dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan di seluruh dunia.

ILO memiliki dasar prinsip yang dianut yaitu bahwa integrasi dan stabilitas sosial hanya dapat diwujudkan jika didasari oleh keadilan sosial, terutama secara legal hak pekerja untuk mendapat kompensasi kerja yang layak dalam lingkungan kerja yang sehat. Selama bertahun-tahun ILO telah berhasil mewujudkan banyak hal diantaranya, sistem kerja 8 jam sehari,

perlindungan bagi buruh hamil, hukum anti buruh anak dan kebijakan yang mempromosikan keselamatan kerja dan hubungan industri yang damai.

Prinsip ke-3,4,5 dan 6 dari The United Nations Global Compact PBB melalui Badan ILO terutama bergerak di bidang:

1. Formulasi kebijakan internasional dan program-program untuk mempromosikan HAM dasar, memperbaiki kondisi bekerja dan kehidupan yang layak serta meningkatkan kesempatan kerja;
2. Penciptaan standar perburuhan internasional—dilindungi oleh sistem hukum untuk mengawasi aplikasinya—untuk bertindak sebagai panduan pemerintah nasional dalam menerapkan kebijakan buruh secara praktis;
3. Sebuah program ekstensif berupa kerjasama teknis, diformulasikan dan di bentuk dalam kerjasama, untuk mendukung negara dalam pembuatan kebijakan yang efektif;
4. Pelatihan, pendidikan, riset dan informasi kegiatan untuk mendukung upaya diatas.

ILO sendiri memiliki fokus khusus seperti kesehatan dan keselamatan kerja, promosi usaha kecil dan menengah, penghapusan diskriminasi dan gender, penghapusan progresif atas buruh anak dan promosi Deklarasi ILO atas Prinsip Fundamental dan Hak pada Lingkungan Kerja, yang diadopsi

oleh Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1998. Dalam Kaitan dengan *The UN Global Compact* PBB melalui badan ILO melakukan :

- a. **Kerjasama teknis.** Kerjasama ini berfokus kepada dukungan demokratisasi, pengentasan kemiskinan melalui penciptaan lapangan pekerjaan, dan perlindungan buruh. Terutama, ILO membantu negara-negara dalam mengembangkan sistem perundangan mereka serta menempatkan standar ILO di dalamnya seperti pengembangan sistem asuransi sosial dan program pendidikan pekerja. Kerjasama ini dilaksanakan pada 140 negara dan wilayah; selama 10 tahun terakhir, proyek ini telah menghabiskan dana \$130 juta pertahunnya,
- b. **Pusat Pelatihan ILO**, yang terletak di Turin, Itali, memberikan pelatihan bagi manajer senior dan tingkat menengah pada perusahaan swasta dan publik, pemimpin pekerja dan organisasi buruh, pejabat pemerintah dan pembuat undang-undang. Sejak pusat ini dibuka, sebanyak 70.000 orang dari 172 negara telah datang mengunjunginya.
- c. **Institut internasional ILO untuk Studi Perburuhan**, terletak di Jenewa, mempromosikan penelitian kebijakan dan diskusi publik mengenai isu-isu yang menjadi kepentingan ILO. Temanya adalah mengenai hubungan antara institusi pekerja, pertumbuhan ekonomi dan pemerataan sosial. Institut ini bertindak sebagai forum global atas kebijakan sosial,

mempertahankan jaringan riset internasional dan menjalankan program pendidikan.

Perkembangan telah lama menjadi fokus awal dari PBB melalui *The UN Global Compact Values and Principles* yang bertahun-tahun telah berjuang untuk menyuarakan kesetaraan sosial demi menjamin penghidupan yang lebih baik bagi semua orang. Kegiatan ini dilakukan melalui konferensi-konferensi besar seperti:

1. Konferensi Dunia mengenai Pendidikan Untuk Semua di Jomtien, Thailand tahun 1990;
2. Konferensi Tingkat Tinggi Dunia untuk Anak-Anak di New York;
3. Konferensi PBB mengenai Lingkungan dan Pembangunan (UNCED) di Rio de Janeiro tahun 1992
4. Konferensi HAM di Vienna tahun 1993;
5. Konferensi Internasional mengenai Populasi dan Perkembangannya di Cairo tahun 1994;
6. Konferensi Tingkat Tinggi Dunia mengenai Perkembangan Sosial di Copenhagen tahun 1995;
7. Konferensi Dunia keempat mengenai Perempuan: Aksi untuk Kesetaraan, Perkembangan dan Perdamaian di Beijing tahun 1995
8. Konferensi PBB kedua mengenai Pemukiman Penduduk (Habitat II) di Istanbul tahun 1996;

9. Konferensi Tingkat Tinggi untuk Pangan di Roma tahun 1996

Mengenai Standar Ketenagakerjaan dalam kaitan *Global Compact*, di Indonesia pernah terjadi dimana terdapat perbedaan standar hukum ketenagakerjaan antara Indonesia dan Korea ketika pembangunan jalan layang Tomang. Pada waktu itu perusahaan asing Korea di Indonesia memperkerjakan jam kerja buruh Indonesia dalam pembangunan jalan layang Tomang lebih dari 50 jam dalam 1 minggu. Hal tersebut menimbulkan polemik ketika terjadi perbedaan standar antara perusahaan asing Korea tersebut dengan sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang memberlakukan sekitar 35-40 Jam satu minggunya dengan 7-8 jam per-hari yang dimana pada waktu itu belum diakomodir oleh Undang-undang Ketenagakerjaan.

Indonesia sendiri sekarang telah mempunyai perangkat hukum yang lebih mengakomodir dibidang ketenagakerjaan diantaranya melalui Undang Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mencakup beberapa hal, diantaranya bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, pengaturan mengenai Serikat buruh, Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan. Pengaturan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan

kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, mengenai pemberi tenaga kerja asing, Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya juga mengenai pekerja anak.

Pengusaha yang mempekerjakan anak paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun dan pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud harus memenuhi persyaratan-persyaratan :

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perangkat hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mengakomodir bagi Pelaku Bisnis dimana Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya

bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Dalam kaitan dengan Waktu kerja sudah mengacu Prinsip dalam *Global Compact*, meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berkaitan dengan Prinsip dari GC ke 7,8,9 dimana perusahaan dan Pelaku Bisnis di Dunia perlu (1) Mendukung pendekatan pencegahan dini terhadap tantangan lingkungan hidup, (2) Mengambil prakarsa untuk mempromosikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelestarian lingkungan dan (3) Mendorong pengembangan dan difusi teknologi yang ramah lingkungan. Dalam hal lingkungan, perusahaan harus mencegah kerusakan lingkungan hidup dan berinisiatif melestarikan serta mendorong penggunaan teknologi yang ramah lingkungan. Terakhir, perusahaan harus mencegah segala bentuk korupsi, termasuk ancaman dan penyuapan. Hingga kini 4.000 perusahaan mentandatangani sepuluh prinsip utama

Global Compact. Efektifkah? Audrey Gaughran dari *Amnesty International* meragukannya. Sebab, *Global Compact* bukan aturan (*Legal Product*) yang mengikat. Pelaksanaannya tergantung kerelaan korporasi.

Usaha dunia untuk mengatur korporasi sudah dirintis sejak zaman dahulu. Di Amerika Latin, ketika *South Sea Company* memperdagangkan spekulasi, *Bubble Act* dikeluarkan pada 1720. Di Inggris, parlemen yang bosan dengan ulah Exchange Alley melarang korporasi pada 1720. Tetapi korporasi terus ada, bahkan kian merajalela. Selama 150 tahun terakhir, urai Joel Bakan dalam *The Corporation* (2004), korporasi telah berkembang dari sesuatu yang tidak dikenal menjadi institusi yang mendominasi perekonomian dunia, memengaruhi dan mengatur masyarakat serta menggantikan negara.

PBB telah merintis pengaturan korporasi lewat kode etik. Namun, penyelesaian kode etik bagi ***code of conduct on TNC's*** terhenti pada 1993. Badan yang bertanggung jawab tentang hal itu, *The UN Centre on TNCs*, telah dibubarkan. Inisiatif institusi lain, seperti *Code of Conduct on Technology Transfer and Set of Principle and Rules on Restrictive Business Practices*. Keduanya berada dalam *United Nations Conference on Trade and Development* (UNTAD), telah terpinggirkan karena negara-negara maju enggan atas dampak yang muncul. Secara umum, pasca-KTT Bumi di Brasil, 1992, pengaturan korporasi kian memburuk, seiring dengan

terpinggirkannya paradigma pembangunan berkelanjutan oleh globalisasi yang dibawa IMF, WTO, dan Bank Dunia.

Sementara seluruh sistem PBB berkuat dengan perlindungan lingkungan dalam berbagai cara, salah satu badannya, UNEP memberikan penilaian lingkungan berdasarkan sistem PBB dan mengidentifikasi isu yang membutuhkan kerjasama internasional; membantu memformulasikan hukum lingkungan internasional; dan membantu mengintegrasikan pertimbangan lingkungan didalam kebijakan ekonomi dan sosial yang sejalan dengan program PBB.

Salah satu fungsi UNEP adalah mengembangkan instrumen *Global Compact* dalam mempromosikan pengetahuan ilmiah dan informasi mengenai lingkungan. Hasil riset dan sintesis atas informasi lingkungan yang di promosikan pada tingkat global dan regional oleh UNEP telah diwujudkan dalam berbagai bentuk laporan mengenai lingkungan dan menciptakan kewaspadaan global akan permasalahan lingkungan yang muncul—beberapa diantaranya telah membuahkan kesepakatan mengenai konvensi lingkungan internasional. Dalam kapasitasnya sebagai fasilitator, UNEP juga membentuk Sumber Data Informasi Global/ GRID dan UNEP-INFOTERRA sebagai jaringan global untuk pertukaran informasi lingkungan dan pelayanan mengenai pertanyaan ilmiah dan teknis; badan ini terdiri dari

konsorsium nasional yang menyediakan layanan informasi yang terintegrasi di lebih dari 170 negara.

Di Indonesia Kasus Tercemarnya Teluk Buyat dan Kasus Lumpur Lapindo merupakan salah satu pelanggaran Perusahaan akan kewajibannya terhadap tantangan Lingkungan. Terkait dengan *Global Compact*, disini diperlukan adanya *Law Enforcement* atau penegakan hukum terhadap penyelesaian kasus tersebut.

Perubahan iklim dan pemanasan global

Dalam menghadapi pemanasan global, PBB mengembangkan konvensi Kerangka Kerja mengenai Pemanasan Global yang dikembangkan dan di tandatangani di Rio de Janeiro, Brazil. Pada konvensi ini, negara maju sepakat untuk mengurangi emisi karbondioksida dan gas rumah kaca yang dilepaskan dari tahun 1990an sampai dengan tahun 2000. Negara-negara tersebut, yang mencakup lebih dari 60% penghasil emisi karbon juga menyetujui upaya untuk melakukan transfer teknologi kepada negara berkembang serta informasi membantu mereka berkembang dalam menghadapi tantangan perubahan iklim. Negosiasi mengenai perubahan iklim di dukung oleh oleh Panel Antar Pemerintah untuk Perubahan Iklim/ IPCC yang merupakan organisasi gabungan antara UNEP dan WMO. Panel ini merupakan jaringan global yang terdiri lebih dari 2500 ilmuwan dan ahli

yang melakukan penelitian ilmiah mengenai isu lingkungan. Pada tahun 1995 sendiri, panel tersebut menemukan faktor pendukung atas “pengaruh manusia atas lingkungan”. Hal ini berujung kepada ratifikasi Protokol Kyoto (Kyoto Protocol) di Jepang pada tahun 1997, dimana negara maju setuju untuk mengurangi emisi kolektif mereka yang terdiri dari 6 jenis gas rumah kaca sejumlah 5.2 persen antara tahun 2008 dan 2012, dengan tahun 1990 sebagai patokan. Di Indonesia baru-baru ini terdapat Konferensi di Bali mengenai *Global Warming*.

Global Compact telah menambah asas ke-10, yaitu tentang anti-korupsi, sejalan dengan adanya *UN Convention against Corruption*. Prinsip ke-10 adalah dimana Pelaku bisnis harus memberantas korupsi dalam semua bentuk termasuk pemerasan dan penyuapan. Dengan begitu dapatlah dikatakan bahwa perusahaan-perusahaan yang telah menggabungkan diri (secara sukarela) dalam *Global Compact*, juga “terikat” untuk “memerangi korupsi”. Untuk Indonesia yang sedang menjalani reformasi di bidang hukum dan sistem peradilan, keterikatan perusahaan untuk “memerangi KKN” tentunya teramat penting. Kenyataan adanya “*bribery in the private sector*” telah merupakan salah satu faktor yang mempersulit Indonesia melakukan pemulihan di sektor ekonomi, karena ketidakpercayaan para investor pada hukum dan sistem peradilan kita. Untuk negara yang berada dalam keadaan transisi seperti Indonesia, KKN

dan pencucian uang (*money laundering*) merupakan masalah besar. Meningkatnya pertumbuhan kejahatan transnasional telah diakui oleh PBB dengan disahkannya *UN Convention against Transnational Organized Crime* (2000) yang dianggap sebagai ancaman pada "*the integrity of national financial industries*". Masalah ini cukup banyak dibicarakan di Indonesia, dan berbagai studi dan rekomendasi telah pula di ajukan. Pada tanggal 18-25 April 2005 di Bangkok (Thailand) telah berlangsung *The Eleventh UN Congress on Crime Prevention and Criminal Justice*, dengan tema "*Synergies and responses: strategic alliances in crime prevention and criminal justice*". Dari sekian banyak topik agenda, yang relevan adalah agenda pembicaraan:

(1) *Effective measures to combat transnational organized crime* (dengan antara lain isu: *international law enforcement cooperation, including extradition measures*);

(2) *Corruption: threats and trends in the twenty first century* (dengan antara lain isu: *criminal justice reform*);

(3) *Economic and financial crime: challenges to sustainable development* (dengan antara lain isu: *measures to combat terrorism and economic crime, including money laundering; dan measures to combat computer-related crime*).

Indonesia sendiri sedang “gencar” dalam pemberantasan korupsi, melalui Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang dipimpin oleh Anthasari Azhar dan telah diundangkannya Undang-undang Money Laundering yang sejalan dengan agenda *The Eleventh UN Congress on Crime Prevention and Criminal Justice*.

BAB IV

“CODE OF CONDUCT” THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT DAN IMPLIKASINYA TERHADAP COMMUNITY DEVELOPMENT OLEH MARTHA TILAAAR GROUP

A. Sikap Perusahaan Transnasional Terhadap “Code Of Conduct”

Code of Conduct mencakup etika usaha atau etika bisnis dan tata perilaku, etika bisnis adalah acuan bagi perusahaan menerapkan nilai-nilai atau prinsip dalam melaksanakan kegiatan usaha, termasuk berinteraksi dengan stakeholder atau pemangku kepentingan. Rumusan etika bisnis ini akan dituangkan dalam peraturan perusahaan atau tata perilaku. Ini merupakan penjabaran nilai-nilai perusahaan dan etika bisnis untuk menjadi panduan bagi setiap insan perusahaan.

Perusahaan Transnasional (*Transnational Corporation*) mempunyai kekuasaan ekonomi dan politik di suatu Negara. Hal ini terbukti dalam kasus *International Telephone and Telegraph Corporation* (ITT) di Chile. ITT terlibat dalam kudeta terhadap Presiden Chile Salvador Allende, ketika perusahaan-perusahaan asing akan dinasionalisasi di Negara tersebut. Perusahaan ITT bereaksi dengan mengadakan embargo dagang untuk merusak perekonomian Chile. Ternyata popularitas Presiden Allende tidak goyah sampai dia dibunuh pada tahun 1973.

Dengan timbulnya kasus ITT di Cile, maka Negara-negara dan Organisasi Internasional terdorong untuk menciptakan aturan-aturan yang dapat mengatur tingkah laku perusahaan transnasional di Negara. Memang perusahaan transnasional mendukung pembentukan *codes* atau *aturan tingkah laku* yang bersifat internasional.³¹ Namun dukungan tersebut disertai dengan suatu persyaratan, yaitu bahwa *codes* itu secara yuridis tidak harus mengikat perusahaan transnasional. Dengan perkataan lain penataan terhadap *codes* tersebut hanya bersifat sukarela (*voluntary*).

Hal yang paling dikhawatirkan atau ditakuti oleh perusahaan transnasional adalah kenyataan bahwa apabila suatu peraturan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, maka perusahaan transnasional tidak dapat mengenyampingkan ketentuan tersebut ketika timbul masalah bisnis. Keadaan demikian yang menyebabkan *code of conduct* dan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, tidak memuat apa yang disebut *legal obligation*.³²

Isinya hanya merupakan pernyataan-pernyataan yang bersifat umum, berisi himbauan-himbauan kepada Negara maupun perusahaan, baik *home country* maupun *host country* agar mentaati ketentuan-ketentuan atau prinsip-prinsip yang terkandung didalamnya. Walaupun *code of conduct* ini

³¹ Marcel Hendrapati dan Marthen Arie, "Perusahaan Transnasional dan Implikasinya Dalam Hukum Nasional Indonesia", *Jurnal Era Hukum* Nomor 2, Januari 2002 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Jakarta, hal.58.

³² *Ibid*, hal 3.

tidak mempunyai kekuatan mengikat, namun tidak berarti *code of conduct* ini tidak mempunyai arti.

Code of conduct dapat mempunyai arti, sebab tidak sepenuhnya bergantung pada masing-masing Negara dan juga para pengusaha masing-masing. Misalnya kalau *code of conduct* dari *Organization of Economic and Development* (OECD) dianggap baik oleh banyak Negara, maka hal ini akan menjadi hukum kebiasaan internasional.

Disamping itu terikatnya suatu *Multinational Corporation* (MNC) kepada prinsip dan nilai dalam *code of conduct* juga bergantung pada sikapnya sendiri untuk mentaati *code of conduct* itu. Kalau perusahaan tersebut tunduk secara sukarela pada peraturan dari *code of conduct*, dan pada suatu waktu timbul masalah, maka paling tidak salah satu keputusan pengadilan di negeri Belanda dapat digunakan sebagai suatu preseden, yang keputusan tersebut antara lain menyatakan bahwa, oleh karena pimpinan perusahaan yang bersangkutan secara terbuka telah menyatakan bahwa kebijaksanaan perusahaan berlandaskan pada *code of conduct*, codes itu telah berlaku sebagai **Hukum**.

Perusahaan yang telah menyatakan dirinya tunduk secara sukarela pada peraturan-peraturan yang terdapat di dalam *code of conduct* tidak dapat menghindarkan dirinya dari kewajiban-kewajiban yang diatur di dalamnya bilamana pada suatu saat timbul permasalahan, terutama dalam

hubungan antara MNC dan Negara setempat. Dalam hubungan ini, pada waktu MNC hendak memasuki suatu Negara untuk menjalankan kegiatan-kegiatannya di Negara tersebut, maka sebaiknya Negara setempat harus menentukan melalui peraturan perundang-undangannya bahwa MNC harus tunduk pada ketentuan-ketentuan dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam *code of conduct*.

Code of Conduct on TNC seperti *Global Compact* sebenarnya tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karena di dalamnya tidak ada kewajiban hukum (*legal obligation*) bagi perusahaan-perusahaan multinasional untuk menandatangani dan meratifikasinya. Ketentuan-ketentuan maupun prinsip-prinsip yang terdapat di dalamnya dapat menjadi *safety net* apabila setiap Negara dan pengusaha telah mengakui dan menerimanya secara sukarela sehingga Negara atau perusahaan yang telah menerima ketentuan-ketentuan dari *code of conduct* dapat berkembang menjadi bagian dari *Hukum Kebiasaan Internasional* yang pada akhirnya *mengikat*.

Perlu dituangkannya ketentuan-ketentuan dari *code of conduct* ke dalam peraturan-peraturan hukum nasional itu dilandasi oleh kenyataan bahwa hukum nasional dari Negara-negara hanya dapat menjangkau dan mengatur aspek yang tidak bersifat umum. Untuk itu Negara-negara termasuk Indonesia perlu membuat suatu peraturan hukum yang memadai,

sehingga perusahaan multinasional yang melakukan kegiatan di dalam wilayahnya menaati ketentuan-ketentuan dalam *code of conduct*.

PBB telah merintis pengaturan korporasi lewat kode etik. Namun, penyelesaian kode etik bagi *code of conduct on TNCs* terhenti pada 1993. Badan yang bertanggung jawab tentang hal itu, *The UN Centre on TNCs*, telah dibubarkan. Inisiatif institusi lain, seperti *Code of Conduct on Technology Transfer and Set of Principle and Rules on Restrictive Business Practices*. Keduanya berada dalam *United Nations Conference on Trade and Development* (UNTAD), telah terpinggirkan karena negara-negara maju enggan atas dampak yang muncul. Secara umum, pasca-KTT Bumi di Brasil, 1992, pengaturan korporasi kian memburuk, seiring dengan terpinggirkannya paradigma pembangunan berkelanjutan oleh globalisasi yang dibawa IMF, WTO, dan Bank Dunia.

Hanya dalam dua dekade, jumlah korporasi meningkat dramatis dari 7.000 *TNCs* (1970-an) menjadi 37 ribu *TNCs* (1990-an). Mereka kini mendominasi ekonomi dunia, yakni mengontrol 67% dari 75% total investasi global, 500 *TNCs* mengontrol 70% perdagangan global, setengah dari seluruh investasi FDI di dunia sahamnya dimiliki hanya 1% *TNCs*. Menurut Tony Clarke (2001), dari 100 institusi terkaya dunia, termasuk negara, 52 di antaranya *TNCs*. Kekuatan nominal *TNCs* jauh melebihi kekuatan negara. *TNCs-TNCs* itu berasal/berlokasi di AS (185), Eropa (158), dan Jepang

(100). Mereka itulah yang menjadi lokomotif sistem ekonomi neoliberal di seluruh dunia.

Karena itu, meskipun korporasi paling bertanggung jawab atas timbulnya polusi, pemanasan global, dan pengurasan sumber daya di seluruh dunia serta memiliki andil besar pada munculnya pola-pola konsumsi sesaat dan budaya konsumtif, institusi itu tidak tersentuh. Bahkan, dengan kemampuannya, korporasi bisa melakukan adaptasi luar biasa. Misalnya ketika ia dihadapkan dengan paradigma pembangunan berkelanjutan. Secara bertahap, aspek lingkungan mulai mewarnai korporasi kemudian muncul konsep dalam *The UN Global Compact*. Bahkan beberapa korporasi sengaja menempatkan aspek lingkungan sebagai keunggulan utama.

Namun, korporasi tidak serta-merta memiliki sikap dan kinerja lingkungan dan ramah sosial sesuai dengan konsep pembangunan berkelanjutan. Menurut pakar pembangunan berkelanjutan John Elkington (2001), berdasarkan kesamaan sifatnya, korporasi bisa dikelompokkan jadi empat jenis serangga, yakni ulat (*caterpillar*), belalang (*locust*), kupu-kupu (*butterfly*), dan lebah madu (*honeybee*). Korporasi ulat dan belalang merupakan korporasi yang bersifat merusak (*degeneratif*). Sebaliknya, korporasi kupu-kupu dan lebah madu merupakan korporasi yang bersifat menumbuhkan (*regeneratif*). Sayangnya, dua jenis korporasi itu amat langka.

B. Implikasi Pengaturan *Global Compact* Oleh Martha Tilaar Group Dalam Kaitan *Community Development*

Pertemuan penting UN Global Compact di Jenewa, Swiss, Kamis, 7 Juli 2007 yang dibuka Sekjen PBB Ban Ki-moon, lebih dari 600 eksekutif senior terdaftar dan ikut sebagai peserta. Itu pertemuan terbesar sepanjang sejarah yang melibatkan korporasi. Pertemuan itu bertujuan meminta korporasi menunjukkan tanggung jawab dan perilaku bisnis yang sehat. Pertemuan tersebut juga sejalan dengan adanya Deklarasi *The UN Global Compact Values and Principles* oleh Kofi Anan dimana pada waktu itu juga Martha Tilaar selaku salah satu *founding parties* dalam penandatanganan tersebut.

Sebagai perusahaan yang memproduksi kosmetik alami dan produk herbal, Martha Tilaar Group memiliki hubungan yang erat dengan alam karena perusahaan ini mengeksplorasi pengetahuan berbasis kepada tanaman demi kesehatan dan kecantikan manusia sejak dulu kala. Sebagai anggota dan founder dari *The UN Global Compact*, perusahaan ini sudah bertekad untuk menjadi bagian dari dunia internasional dalam membantu meningkatkan pendapatan masyarakat kecil. MTG mendukung inisiatif komunitas petani yang bergerak di bidang tanaman obat-obatan dengan mengaplikasikan sistem pertanian organik.

Kelompok ini telah memberikan hasil yang signifikan dalam menghadapi tantangan lingkungan global melalui kontribusi lokal. Pelajaran yang dapat dipetik adalah melalui pemberdayaan komunitas lain yang lebih besar. Produk yang dihasilkan, antara lain termasuk tumbuhan-tumbuhan (*simplisia*), tanaman obat-obatan, pupuk organik, sayuran dan buah-buahan, kacang-kacangan, minyak nabati dan upaya perlindungan spesies langka. Kelompok-kelompok komunitas petani yang didukung oleh MTG dan Departemen Pertanian juga telah memasarkan produk mereka dengan kualitas premium kepada perusahaan herbal berskala nasional. Proses produksi bahan herbal yang dilakukan dari pra panen sampai pasca panen dilakukan berdasarkan prosedur GAP sehingga mereka memberikan nilai tambah kepada produk-produk mereka, yang akhirnya dikontribusikan kepada masing-masing keluarga.

Martha Tilaar Group (MTG) terus mendukung upaya dari komunitas petani dengan memberikan pelatihan dan dukungan semampunya. Faktor penghambat dari pemasaran produksi organik ke pasar terdiri dari kurangnya informasi dan pemasaran, kualitas barang dan pengepakan yang kurang baik, dan rendahnya semangat wirausaha. MTG percaya bahwa keadaan ini dapat ditingkatkan melalui inovasi baru dan komunikasi secara rutin antar kelompok. Faktor pendukung lainnya adalah konsumen yang berminat terhadap prosedur organik, perusahaan dan korporasi yang berminat

mengembangkan bisnis yang mendukung lingkungan dalam jangka panjang dan standar sosial dengan suplai bahan mentah yang konsisten.

Kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan program Global Compact diantaranya adalah

1. Pengembangan Kebun Tanaman Obat-obatan MTG :

- a. Terdapat 2 area perkebunan yang berisikan koleksi tanaman obat-obatan asli Indonesia, terletak di Sawangan dan Cikarang;
- b. Kedua kebun ini memiliki kurang lebih 400 spesies tanaman yang memiliki khasiat obat, dan mereka terbuka bagi masyarakat untuk dipelajari dan mendapat informasi mengenai pemakaian tanaman tersebut dan kegunaannya.
- c. Pembudidayaan tanaman, pemrosesan pupuk organik, penghijauan lahan tandus dengan metode organik.
- d. Kebun ini juga ditujukan untuk pelestarian keanekaragaman nasional and penghijauan lahan tandus yang dibutuhkan untuk penanaman tumbuhan tersebut;
- e. Pada area ini, ditekankan komunikasi dengan para petani dan komunitas sekitar mengenai pentingnya konservasi lingkungan.

2. Program Pelatihan Petani Untuk Penanaman Tanaman Obat

- a. Pelatihan ini telah diselenggarakan sebanyak 5 kali sejak tahun 2000 dengan sistem pertanian organik, tidak termasuk pelatihan di desa lainnya.
- b. Program ini diselenggarakan bersama Departemen Pertanian dengan mengundang para petani dari berbagai provinsi untuk mengambil kursus dan berlatih menanam tanaman obat yang dilakukan di kebun GMT. Pada kegiatan ini, biasanya terdapat lebih dari 50 peserta yang melakukan studi tentang bagaimana meneliti alam secara bijaksana dan tepat guna.
- c. Prosedur yang digunakan adalah berdasarkan standar GAP (*Good Agricultural Practices*), yang dilakukan secara organik dan alamiah, baik dalam pra maupun pasca panen dengan tujuan untuk menyediakan bahan baku yang diterima oleh pihak industri.
- d. Program ini juga melakukan kemitraan dengan para petani dalam bentuk penyediaan bibit tanaman unggul.

3. Komitmen Terhadap Konservasi Lingkungan

- a. Bekerjasama dengan Departemen Pertanian Indonesia mengadakan IBEC (*Indonesia Bio-pharmaca Exhibition and Congress*) untuk mendukung komunitas petani dalam memenuhi kebutuhan dari pihak

industry. Peristiwa tahunan ini rutin dilakukan sejak tahun 2003 dengan melibatkan seluruh pemangku *kepentingan to support farmer community producing herbs meet with industrial demand*.

- b. Menghadiri setiap pameran lingkungan dan upaya konservasi.
- c. Melakukan kerjasama dengan Kementerian Lingkungan Hidup dalam mendukung program lingkungan seperti perlindungan hutan dari illegal logging, dan lain-lain.
- d. Menanam pohon bakau di area pesisir utara Jakarta dalam rangka peluncuran *Global Compact Networking Asia*.

4. Kerjasama Dengan Pihak Lain

Kerjasama antara Martha Tilaar Group dengan pihak pemerintah antara lain:

- a. Kerjasama dengan **PROSEA (Plant Resource of South-East Asia)** untuk menggalang dana dengan tema "*maintaining web database of PROSEA by arranging 'Be organic and safe' Seminar*, yang diorganisasi oleh pihak GMT;
- b. Melakukan pelatihan dan praktek lapangan bagi peserta mengenai '*Organic farming system on Medicinal Plant Cultivation*' yang didukung oleh Departemen Pertanian RI melibatkan provinsi-provinsi di Indonesia;

- c. Memfasilitasi Universitas Nasional Indonesia yang berminat melakukan riset dan magang di perusahaan kami seperti **Universitas Indonesia (UI)**, **Institut Teknologi Bandung (ITB)**, Universitas Padjajaran dan lain-lain;
- d. Bekerjasama dengan Universitas Nasional di Indonesia dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi antara lain:
- 1) Universitas Gajah Mada (UGM), dalam menentukan "*Sun Protection Factor*" dan tingkat potensi toksisitas dari produk jamu (herbal) (1996 – sekarang),
 - 2) Institut Tecknologi Bandung (ITB), dalam menguji khasiat dan keamanan dari produk herbal serta menentukan komponen aktif dari tumbuhan (1996 - sekarang).
 - 3) Lembaga Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, LIPI-Bioteknologi, dalam meneliti profil ekstrak tumbuh-tumbuhan, 1997.
- e. Kerjasama dengan Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Pemda Jawa Tengah, Departemen Pariwisata, Kesenian dan Kebudayaan, Departemen Pertanian, Departemen Kehutanan, Badan POM RI, Keraton Surakarta Hadiningrat (Istana Solo) dan mendukung dana serta SDM pada event **ISAMBEC (*Indonesian Spices Agrotourism, Mushroom, Biopharmaca Exhibition and Congress*)** di Solo pada tahun 2003 untuk meningkatkan produksi, pendaatan

petani, turisme dan ekspor melalui agribisnis hortikultura terutama Biofarmaca.

- f. Kerjasama dengan BPTO (Balai Penelitian Tanaman Obat/Research Center for Medicinal Plants), bagian dari Departemen Kesehatan RI dalam rangka mengoptimalkan petani di sekitar Tawangmangu – JaTeng dengan menanam tanaman obat dengan kualitas baik melalui **Koperasi Balai Penelitian Tanaman Obat (KOBAPTO)**.
- g. Melakukan kerjasama dengan petani di daerah Sawangan-Bogor; Sumedang-JaBar; dan juga Serang-Banten didukung oleh Departemen Pertanian RI.
- h. Sebagai Kontributor kepada pemerintah dalam menetapkan kebijakan nasional seperti **BPPT (*Ministry of Research and Technology in Intellectual*)** dalam Hak Paten, **Badan Standard Nasional (National Standard)** dalam standarisasi tanaman minyak, **POM (*Food and Drug Administration*)** dalam sertifikasi “*Good Manufacturing Practices for Cosmetics and Good Manufacturing Practices for Herbal Medicinal Products*”. Hal ini penting karena MT menjadi perusahaan pertama yang mendapat ISO 9000 untuk perusahaan di Asia Tenggara dan perusahaan pertama di Indonesia yang mendapat sertifikasi **CPOTB (*Good Manufacturing Practices for Herbal Medicinal Products*)** di Indonesia.

Aktivitas *GLOBAL COMPACT* OLEH MARTHA TILAAAR GROUP

Martha Tilaar Group (MTG) sebagai perusahaan swasta telah mengaplikasikan 9 prinsip *Global Compact* sejak lama. Sebagai perusahaan yang memproduksi produk kosmetik dan herbal, juga sangat memperhatikan lingkungan dalam perkembangannya. Hal ini dibuktikan dengan meraih sertifikat ISO 9001 and ISO 14001. Secara umum, hak-hak yang diatur oleh MTG:

1. Hak untuk bekerja dalam lingkungan yang sehat dan kondusif
2. Hak untuk menyuarakan pendapat
3. Hak beribadah
4. Hak haji
5. Sikap non diskriminatif
6. Mengikuti serikat pekerja (SPSI, SBI, Gaspindo, dan lain-lain)
7. Usia kerja 18 – 55 tahun
8. Kesetaraan laki-laki dan perempuan

Dalam hal kepedulian lingkungan :

1. ISO 14001
 - a. Melakukan AMDAL
 - b. Meningkatkan kewaspadaan lingkungan
 - c. Pembangunan fasilitas pengolahan limbah

- d. Pemisahan sampah (kertas, plastic, dan lain-lain)
2. Melakukan konservasi spesies langka
 - a. Mengkoleksi tanaman obat asli Indonesia
 - b. Membudidayakan tanaman tersebut
 - c. Mengembangkan metode penelitian pembudidayaan
 - d. Pengaplikasian metode penanaman organik
 - e. Pemrosesan pupuk organik
3. Mengembangkan sumber daya organik melalui kultivasi tanaman
 - a. Mengembangkan standar penanaman organik
 - b. Membimbing para petani dalam metode penanaman pra dan pasca panen
4. Program kemasyarakatan termasuk:
 - a. Program peiatihan untuk petani termasuk transfer teknologi
 - b. Sponsor dalam kegiatan sosial seperti penerbitan CD-ROM ilmu pengetahuan dan calendar metode kultivasi tanaman (non komersial)
 - c. Kemitraan dengan petani dengan tujuan menghasilkan pendapatan bagi rakyat miskin.

Martha Tilaar Group sendiri telah mematuhi dan menerapkan 10 (Sepuluh) prinsip *Global Compact*, antara lain.³³

1. Prinsip ke 1: Perusahaan dihimbau untuk mendukung dan menghormati perlindungan HAM internasional dalam bidang hak azasi dan tenaga kerja, menyediakan:

Perusahaan telah mengimplementasikan secara konsisten prinsip ini sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja tripartite: Pengusaha (Grup Martha Tilaar), Kelompok Pekerja dan Pemerintah (Depnaker) dan akan dievaluasi setiap 2 tahun. Revisi terakhir dilakukan pada bulan Maret 2007 dan berlaku sampai dengan tahun 2009. Perjanjian kerja ini akan didistribusikan kepada seluruh karyawan

2. Prinsip ke 2: memastikan perusahaan mereka tidak masuk ke dalam kategori pelanggaran HAM

Contoh implementasi:

Isi perjanjian kerja melibatkan prosedur Ketertiban dan Disiplin, untuk menjamin bahwa perusahaan tidak melanggar HAM antara lain:

- a. Mengatur jam kerja di kantor, pabrik dan cabang-cabang
- b. Tugas dan tanggung jawab dari para pekerja, staf dan manajer

³³ Martha Tilaar Group, "Progress Reports Efforts of Martha Tilaar Groups Achieve The Goals of The Global Compact Principle", Jakarta., 22 April 2007.

- c. Mengkategorikan pelanggaran yang dilakukan berdasarkan kriteria ringan, sedang dan berat
- d. Menetapkan sanksi berupa teguran lisan, diikuti dengan surat peringatan (pertama, kedua dan terakhir)
- e. Pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan kedua belah pihak.

Jika perlu maka dapat dilibatkan pihak ketiga

Perusahaan memiliki program yang menguntungkan karyawan berupa:

- a. Asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja
- b. Cuti tahunan dan tambahan bagi pekerja
- c. Tunjangan hari raya berupa 1 bulan gaji
- d. Bonus untuk pencapaian target dari perusahaan

3. Prinsip ke 3: Perusahaan dihimbau untuk menjunjung kebebasan berserikat dan pengakuan efektif dari hak penawaran kolektif:

Implementasinya dalam :

a) serikat buruh

karyawan diberikan kesempatan untuk ikut dalam serikat buruh baik internal maupun internal tanpa ketakutan atas intimidasi

b) Partai politik

Secara eksternal, para karyawan dipersilahkan untuk mengikuti partai politik di luar jam kantor dan waktu bekerja, selama mereka tidak

mengintimidasi pihak lain dengan ideologi mereka pada saat jam kerja di wilayah kantor

c) Persekutuan agama

Secara internal kami mengakomodasi para karyawan dalam organisasi seperti:

- 1) Persekutuan Doa Martha Tilaar Group (Kristen)
- 2) Rohani Islam MB (Islam)

4. Prinsip ke 4: penghapusan segala macam bentuk perbudakan dan kerja paksa

Contoh implementasinya dilakukan dalam bentuk:

- a. Prosedur perekrutan dimana perusahaan berpedoman kepada peraturan pemerintah. Akan tetapi juga dimungkinkan untuk melakukan komunikasi secara langsung dengan buruh untuk mengakomodasi kepentingan mereka, jika dibutuhkan
- b. Dalam hal lembur, maka ketentuan ini baru dapat diberlakukan jika disetujui oleh karyawan
- c. Pembayaran lembur mengikuti ketentuan dari pemerintah

5. Prinsip ke 5: Penghapusan buruh anak secara efektif

Mengikuti ketentuan konvensi ILO no 138 tahun 1973 mengenai penghapusan buruh anak, pemerintah Indonesia memiliki UU No.20 tahun 1999, yang disahkan pada tanggal 7 Mei 1999. UU ini bersifat normatif dan wajib diimplementasikan oleh semua karyawan.

6. Prinsip ke 6: penghapusan diskriminasi dalam hal kesempatan kerja dan karir

Prosedur promosi didasarkan kepada prestasi individu yang dievaluasi oleh atasannya langsung, kepala departemen dan departemen sumber daya manusia. Karyawan yang berprestasi dimungkinkan untuk mendapatkan beasiswa baik dalam tingkat nasional maupun internasional

7. Prinsip ke 7: Usaha-usaha dihimbau agar mengambil tindakan pencegahan dalam menghadapi tantangan lingkungan

8. Prinsip ke 8 : mengambil inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar

9. Prinsip ke 9: Dalam hal mendukung perkembangan dan difusi dari teknologi yang ramah lingkungan³⁴. Prinsip ke 7 sampai dengan ke 9 sendiri, dirangkum sebagai berikut:

a. dalam hal proses kebijakan perusahaan

- 1) Menjamin bahwa semua sumber tanaman yang digunakan adalah berasal dari metode penanaman organik atau mengontrol perolehan dari alam melalui kolaborasi dengan pihak petani;
- 2) Menetapkan standar metode penanaman, pemanenan dan pasca panen untuk tanaman obat-obatan dan tanaman aromatic yang digunakan
- 3) Menambah koleksi tanaman di kebun herbal milik perusahaan
- 4) Mengembangkan bibit tanaman melalui propagasi tanaman
- 5) Kolaborasi petani dilakukan melalui:
- 6) Memberikan pelatihan rutin berdasarkan praktek pangan dan koleksi yang baik kepada para petani;
- 7) Menjalin kerjasama dengan kementrian pertanian dalam melakukan pelatihan untuk petani Indonesia
- 8) Memperkuat kolaborasi dengan LSM, baik di lingkup nasional maupun internasional yang bergerak di bidang pertanian.

³⁴ Progress Report, *Efforts of Martha Tilaar Groups Achieve the Goals of Global Compact Principles 2004-2006*, Jakarta:MTG 2007, hal.14

Komitmen sebagai anggota *The Global Compact*:

- 1) Menjamin bahwa, produk, pelayanan dan segala macam kegiatan mengenai pengembangan produk, produksi dan pemasaran adalah aman untuk para karyawan, konsumen dan lingkungan
- 2) Bahwa semua tingkat manajemen maupun non manajemen seperti karyawan memiliki pengertian, pemahaman dan rasa tanggung jawab terhadap kualitas produk, pelayanan dan lingkungan melalui peningkatan berkelanjutan
- 3) Mengurangi dan mencegah permasalahan yang memberikan dampak pada kualitas dan lingkungan serta mengevaluasi target dan tujuan melibatkan yang lingkungan secara rutin
- 4) Mematuhi peraturan dan undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah
- 5) Turut mensosialisasikan kualitas dan kebijakan lingkungan kepada publik jika dibutuhkan

b. Tahap pemrosesan

- 1) menghindari penggunaan bahan dari tanaman langka
- 2) menghindari penggunaan bagian tanaman yang dapat menyebabkan kematian bagi tanaman tersebut, misalnya untuk pohon, maka bahan yang digunakan adalah daun, bunga, getah, biji atau buah. Bukan

- 4) menjaga standar kebersihan
- 5) melakukan efisiensi dalam tahapan mempersiapkan bahan baku di pabrik, sehingga dapat dilakukan penghematan energi dan tenaga kerja dengan kualitas material yang lebih baik

d. Proses pemasaran

- 1) meningkatkan elemen lingkungan dalam kegiatan promosi
- 2) menetapkan standar keselamatan produk
- 3) memiliki sumber yang kredibel berkaitan dengan khasiat/ keuntungan produk
- 4) mempromosikan kebudayaan nasional dalam setiap kemasannya
- 5) sejak tahun 2006, membuka kebun Kampong Djamoé Organik untuk kunjungan publik dan komunitas yang berminat
- 6) menjadi salah satu acuan bagi pabrik-pabrik kosmetik lokal di negara-negara Asean dalam mempelajari Sistem Manajemen Mutu yang baik dan cara menyajikan Arsip Informasi Produk yang berkualitas
- 7) Sejak tahun 1998 telah terlibat dalam *ASEAN Cosmetic Committee* dan *ASEAN Cosmetic Association* dan berperan dalam melakukan harmonisasi peraturan mengenai kosmetik bagi negara anggota yang telah diimplementasikan pada tanggal 1 Januari 2008. Pada periode partisipasi tersebut Martha Tilaar berperan sebagai tenaga ahli dalam

Manajemen Mutu tingkat ASEAN, Survey Pasca Pemasaran ASEAN dan Badan Ilmiah Kosmetik ASEAN

- 8) Setiap tahun melakukan promosi terhadap budaya Indonesia dan keunikannya secara konstan
- 9) Melakukan pameran jamu global pada tahun 2005, yang menjelaskan filosofi dan prinsip-prinsip dari produk herbal Indonesia. Pameran jamu telah diselenggarakan di 4 negara:
 - a. Berkolaborasi dengan Universitas Padjajaran di Bandung, Indonesia
 - b. Berkolaborasi dengan Insititut Pertanian Mediterania Thania di Greta, Yunani
 - c. Berkolaborasi dengan Universitas Leiden di Leiden, Belanda
 - d. Berkolaborasi dengan Universitas Singapura di Singapura

10. Prinsip ke 10 mengenai pemberantasan korupsi dalam segala macam bentuk termasuk pemerasan dan penyuapan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun kegiatan perusahaan

Grup Martha Tilaar tidak mempraktekan korupsi dalam kedua bidang tersebut yang dicegah dengan cara melakukan audit perusahaan baik internal maupun dapat dilakukan dengan menunjuk auditor publik

C. Pendapat para ahli mengenai kinerja *Global Compact* dalam kaitan dengan (CSR)

Vogel³⁵ berpendapat apabila perusahaan itu melaksanakan CSR dalam kaitan ini yaitu *Global Compact* dengan baik maka keuntungannya akan meningkat hanya didukung oleh sedikit saja data empirik. Investasi dalam *Global Compact* ini dilihatnya mirip dengan belanja iklan, yang tidak menjamin apabila ditingkatkan maka keuntungan perusahaan juga akan melejit. Namun demikian, bukan tidak ada sama sekali keuntungan melakukan CSR dalam GC.

Orlitzky³⁶ sendiri berpendapat ada kesimpulan yang sangat kuat dan meyakinkan bahwa kinerja sosial dan finansial perusahaan itu memang berhubungan erat. Kesimpulan itu didasarkan pada telaah atas 52 karya ilmiah penting yang melingkupi 33.878 kasus bisnis sejak 1972 hingga 1997. Kesimpulan Orlitzky yang sulit dibantah itu adalah (1) korelasi antara kinerja sosial dan finansial perusahaan itu lebih kuat apabila dilihat dari ukuran akuntansi, dibandingkan ukuran pasar seperti harga saham, (2) kinerja berbagai aspek sosial, dibandingkan dengan aspek lingkungan, lebih kuat berhubungan dengan kinerja finansial, dan (3) adanya “lingkaran malaikat” antara kinerja sosial dan kinerja finansial: peningkatan kinerja sosial akan

³⁵ David Vogel, “*The Market for Virtue. The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*,” Brookings Institution Press, 2005, hal 33.

³⁶ Orlitzky, et al. *Corporate Social and Financial Performance: A Meta Analysis*, *Organization Studies* Vol. 24/3 2003, hal 32.

meningkatkan kinerja finansial, yang kemudian akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berinvestasi sosial, dan seterusnya.

Kiroyan mengemukakan dari segi ideal³⁷, *Community Development* merupakan bagian dari pelaksanaan *Global Compact* dalam hal tanggung jawab sosial perusahaan yang dilaksanakan untuk memberikan kontribusi bagi pembangunan berkelanjutan dengan berfungsi sebagai modal dalam pengembangan kegiatan-kegiatan ekonomi lainnya. Bagian yang sangat penting dari *community development* adalah kebijakan perusahaan untuk memberikan prioritas pekerjaan kepada warga masyarakat setempat dan penyelenggaraan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mereka.

Menurut Hansmann dan Krakmaan³⁸, perusahaan seharusnya memiliki lima karakter utama sebagai berikut: 1) kontrol utama dalam perusahaan mesti dilimpahkan pada pemodal; 2) manajemen perusahaan harus dibebani dengan kewajiban untuk mengatur kepentingan pemodal; 3) kepentingan pemangku kepentingan lainnya (stakeholders) seperti kreditur, pekerja, dan konsumen yang dilindungi lewat mekanisme kontraktual dan regulasi yang berada di luar wilayah corporate governance; 4) pemilik modal

³⁷ Environment Division. 2000. *Investing in people: sustaining Communities through Improved Business Practice. A Community Development Resource Guide for Companies*. Washington, DC: International Finance Corporation, 2000, hal 18-19

³⁸ Henry Hansmann dan Reinier Kraakman, "The Essential Role of Organizational Law, NYU Law and Economics", Working Paper No. 00-006; Harvard Law and Economics Discussion Paper 284; Yale ICF Working Paper No. 00-11, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=229956> or DOI: 10.2139/ssrn.229956

kecil juga harus mendapatkan perlindungan dari eksploitasi pemodal besar; dan 5) nilai jual saham di pasar modal harus menjadi satu-satunya tolak ukur kepentingan pemodal di perusahaan publik.

Menurut Syafrani³⁹, disinilah inti penting pelaksanaan *Global Compact* melalui CSR oleh perusahaan, jika pun itu dilakukan, haruslah diyakini sebagai sesuatu yang sifatnya filantropik, sukarela, dan berbasis atas rasa kedermawanan (*benevolent*). Tindakan korporasi untuk mempraktikkan CSR tidak lebih sebagai upaya untuk meningkatkan legitimasi sosial-politik perusahaan di mata konstituen non-primer atau dalam bahasa populer bisnisnya untuk menaikkan reputasi imej perusahaan di mata konsumen. Hanya saja, semua kegiatan itu semuanya harus bermuara pada satu orientasi tujuan, yaitu mengabdikan diri pada kepentingan akhir perusahaan: meningkatkan keuntungan demi kepentingan pemodal agar perusahaan terus dapat memiliki modal.

CSR yang merupakan mekanisme perlindungan stakeholder, jika pun harus dipaksakan sebagai suatu tindakan yang didasarkan legitimasi hukum, haruslah berada di luar kerangka besar sistem *corporate governance*. Dalam ciri ketiga Shareholder Model-nya Hansmann dan Kraakman di atas telah ditegaskan bahwa kepentingan stakeholders atau other constituencies harus dilindungi, tapi lewat mekanisme di luar jalur *corporate law*. Mereka harus

³⁹ Andi Syafrani, "CSR dalam Perspektif Corporate Law: Sebuah upaya pemetaan anatomi teoritis", (online) tersedia pada <http://asyafrani.multiply.com/journal/item/6>, 17 Januari 2006.

diproteksi lewat mekanisme hukum kontraktual atau rejim di luar hukum perusahaan. Pendekatan hukum inilah yang ditempuh negara-negara maju, dan juga Indonesia sebelum keluarnya Undang-undang (UU) Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas, misalnya, mempromosikan dan melegalisir CSR. Konsumen, misalnya dilindungi lewat undang-undang Perlindungan Konsumen. Kerusakan alam dihindari dan diregulasi lewat undang-undang yang mengatur konservasi alam. Dan seterusnya. Intinya CSR 'tidak diperkenankan' masuk dalam bagian integral **corporate law**.

Perusahaan-perusahaan semacam Martha Tilaar Grup sendiri melaksanakan kewajiban *The UN Global Compact* sebagai sebuah produk yang berbasis lebih pada rasionalitas **self-interest** ketimbang **state-interest**. Singkat kata, *Global Compact* lebih dihayati sebagai sebuah aktualisasi diri yang bertujuan untuk kepentingan personal perusahaan, di mana kepuasan dan kemandirian masyarakat sebagai outcome dari CSR dilihat sebagai tujuan antara. Nilai tambahnya adalah bahwa kualitas perusahaan Martha Tilaar menjadi lebih maju. Terlebih, pelaksanaan *Global Compact* dilakukan sebagai motivasi kepada perusahaan lain untuk menirunya.

Wineberg dan Rudolph⁴⁰ memberi definisi CSR sebagai berikut:

“The contribution that a company makes in society through its core business activities, its social investment and philanthropy programs, and its engagement in public policy”. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep CSR itu memang agak tumpang tindih, (overlap) dengan konsep (*good*) *corporate governance* (GCG) dan konsep etika bisnis (EB). Dalam CG kita mengacu pada standar dasar yang bertujuan pada ketaatan (*compliance*) terhadap peraturan negara maupun aturan internal perusahaan. Etika bisnis lebih luas konsepnya, didasarkan pada nilai-nilai yang melampaui ketentuan atau norma aturan (peraturan). Pada dasarnya CG dan EB fokusnya adalah pada internal perusahaan dan diwujudkan sebagian besar dalam bentuk aturan. Sebaliknya, masih menurut Wineberg⁴¹, CSR itu lebih berdasarkan nilai-nilai (*values-based*) dan fokusnya keluar (*external*) perusahaan. Karena itu CSR juga ditujukan pada jajaran stakeholder yang lebih luas. Misalnya, stakeholder internal, seperti: pegawai, pemegang saham; stakeholder eksternal: komunitas, customer, LSM; dan stakeholder lainnya

Mengutip pernyataan Reksodiputro, ia⁴² berpendapat bahwa dalam menghadapi dampak globalisasi, kemajuan informasi teknologi, dan

⁴⁰ Danette Wineberg and Phillip H. Rudolph (May 2004) *“Corporate Social Responsibility – What Every In House Counsel Should Know”*, dalam ACC Docket, hal. 72

⁴¹ *loc. cit.*

⁴² Mardjono Reksodiputro, “Peran Sektor Usaha dalam Pemenuhan, Pemajuan dan Perlindungan HAM di Indonesia”, Makalah Disampaikan dalam Lokakarya Nasional Departemen Luar Negeri RI, Hotel Borobudur, Jakarta, 20 Desember 2004, hal 2.

ketebukaan pasar, perusahaan harus secara serius memperhatikan CSR. Hanya taat kepada peraturan perundang-undangan belum cukup untuk melindungi perusahaan dari berbagai risiko tuntutan hukum, kehilangan partner bisnis maupun risiko terhadap citra perusahaan (brand risk). Tekanan secara nasional dan internasional sedang dan terus akan berlanjut untuk mempengaruhi perilaku bisnis korporasi. Tekanan ini datang antara lain dari para pemegang saham (yang sadar CSR), LSM, partner-partner bisnis (terutama dari negara yang komunitas bisnisnya peka terhadap CSR) dan advokat yang memperjuangkan kepentingan publik. Dikatakan pula oleh para pengamat bahwa ada *"mounting public anxiety about the growth of corporate power and the potential for corporate misconduct"*. Keadaan seperti inipun perlu dicermati di Indonesia, terutama dalam usaha pemerintah melakukan *"economic recovery"*.

Keuntungan dari penerapan CSR di perusahaan akan menciptakan iklim saling percaya di dalamnya, yang akan menaikkan motivasi dan komitmen karyawan.⁴³ Pihak konsumen, investor, pemasok, dan stakeholders yang lain juga telah terbukti lebih mendukung perusahaan yang dinilai bertanggung jawab sosial, sehingga meningkatkan peluang pasar dan keunggulan kompetitifnya. Dengan segala kelebihan itu, perusahaan yang

⁴³ Achmad Damiri, "Standarisasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan", (online) tersedia pada <http://staffsite.gunadarma.ac.id/ati/index.php?stateid=download&id=8200&part=files>, 2 Juni 2005, hal 35.

menerapkan CSR akan menunjukkan kinerja yang lebih baik serta keuntungan dan pertumbuhan yang meningkat.

Memang saat ini belum tersedia formula yang dapat memperlihatkan hubungan praktik CSR terhadap keuntungan perusahaan sehingga banyak kalangan dunia usaha yang bersikap skeptis dan menganggap CSR tidak memberi dampak atas prestasi usaha, karena mereka memandang bahwa CSR hanya merupakan komponen biaya yang mengurangi keuntungan. Praktek CSR akan berdampak positif jika dipandang sebagai investasi “jangka panjang”. Karena dengan melakukan praktek CSR yang berkelanjutan, perusahaan akan mendapat “tempat di hati dan ijin operasional” dari masyarakat, bahkan mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan berkelanjutan.⁴⁴

Pada bulan Januari 2005, dalam Forum Ekonomi Dunia di Davos, melalui *Global Governance Initiative*, kalangan bisnis diajak memikirkan soal kemiskinan melalui praktik CSR. Pada tanggal 8 – 9 September 2005 bertempat di Jakarta, Indonesia menjadi tuan rumah AFCSR (*Asian Forum for Corporate Social Responsibility*) yang memaparkan bagaimana CSR harus dipraktikkan oleh bisnis di Asia. Terakhir, *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) menyatakan dalam sebuah *side-event* Pertemuan PBB New York (14-16/9), bahwa praktik CSR adalah wujud

⁴⁴ Chrysanti Hasibuan: “Sekali Lagi, CSR”, (10 November 2006), (online) tersedia pada www.swa.co.id.

komitmen dunia bisnis untuk membantu PBB merealisasikan target Millennium Development Goals (MDGs).

Peran CSR dalam Strategi Bisnis

Berikut beberapa permasalahan bisnis yang menjadi alasan kuat terhadap penerapan CSR⁴⁵:

1. Pengelolaan Reputasi

Perusahaan sekarang tidak hanya memberi perhatian terhadap produk atau layanan mereka, tetapi juga terhadap reputasi, merek dagang, *goodwill*, dan modal intelektualitas. CSR merupakan strategi yang tepat untuk memastikan reputasi sebuah perusahaan.

2. Pengelolaan Risiko

Penanaman modal di suatu perusahaan adalah sebuah pertaruhan, dan investor ingin melihat bahwa perusahaan tersebut aman untuk dijadikan bahan pertaruhan⁴⁶. Dengan CSR berarti perusahaan harus lebih berhati-hati terhadap isu yang mungkin bisa membuat para investor terhasut. Hal ini tidak harus berarti menghilangkan isu-isu tersebut. Namun, hal ini haruslah berarti menempatkan ideologi di sekitar isu tersebut atau membuat kesepakatan dengan sudut pandang mereka.

⁴⁵Sukada, Sonny et.al., *Membumikan Bisnis Berkelanjutan: Memahami Konsep dan Praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. (Jakarta: Indonesia Business Link, 2006), hal 50.

⁴⁶Rudito, Bambang dan Melia Famiola. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hal 33.

3. Kepuasan Pekerja

Terdapat 3 dari 5 orang melaporkan bahwa mereka mau bekerja untuk perusahaan yang memiliki nilai dan konsisten terhadap mereka, memperhatikan pekerja adalah tanggung jawab perusahaan, sehingga para pekerja bisa bekerja dengan baik. Perlakuan seperti ini bisa meningkatkan kualitas pekerja mereka.

4. Hubungan dengan Investor dan akses terhadap modal

Banyak investor menyadari bahwa perusahaan yang menerapkan lebih banyak CSR merupakan tempat yang lebih aman untuk berinvestasi. 86% investor percaya bahwa CSR akan memberikan efek positif terhadap dunia bisnis.

5. Persaingan dan penempatan pasar

Berinvestasi dalam CSR berarti perusahaan tersebut bisa menempatkan dirinya sebagai penguasa pasar dalam bidangnya, dan kedepannya akan menjadi sebuah tantangan ketika ada peraturan yang mengikatnya atau ketika perusahaan yang lain menjadikan juga CSR sebagai strategi bisnis mereka.

6. Mempertahankan izin untuk beroperasi

Ketidakpercayaan terhadap perusahaan akan semakin meluas, ketika hanya segelintir masyarakat meraup keuntungan dari perusahaan

Dengan demikian cukup jelas bahwa masyarakat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Sehingga perlu adanya hubungan yang saling menguntungkan di antara kedua belah pihak.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Hill et. al (2007) memberikan gambaran yang mendukung pelaksanaan CSR sebagian bagian dari strategi bisnis perusahaan. Hill et. al melakukan penelitian terhadap beberapa perusahaan di Amerika Serikat, Eropa dan Asia yang melakukan praktik CSR lalu menghubungkannya dengan value perusahaan yang diukur dari nilai saham perusahaan-perusahaan tersebut.

Penelitian mereka menemukan bahwa setelah mengontrol variabel-variabel lainnya perusahaan-perusahaan yang melakukan CSR, pada jangka pendek (3-5 tahun) tidak mengalami kenaikan nilai saham yang signifikan, namun, dalam jangka panjang (10 tahun), perusahaan-perusahaan yang berkomitmen terhadap CSR tersebut, mengalami kenaikan nilai saham yang sangat signifikan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang tidak melakukan praktik CSR.

Dari penelitian tersebut bisa dilihat bahwa CSR dalam jangka pendek memang tidak memberikan value yang memadai bagi pemegang saham, karena biaya CSR, malahan mengurangi keuntungan yang bisa dicapai perusahaan. Namun demikian, dalam jangka panjang, perusahaan yang memiliki komitmen kuat di CSR, ternyata kinerjanya melampaui perusahaan-

perusahaan yang tidak memiliki komitmen terhadap CSR. Pendeknya, CSR dapat menciptakan value bagi perusahaan, terutama dalam jangka panjang.

Yang dapat dilakukan adalah mencoba untuk mengenali kerangka global dan mencari pendekatan mengenai prinsip-prinsip dasar yang dapat menjadi pedoman untuk penerapan CSR secara umum. Beberapa diantaranya adalah:

1. Menetapkan visi
2. Memformulasikan misi
3. Menetapkan tujuan
4. Menetapkan kebijakan
5. Merancang sruktur organisasi
6. Menyediakan SDM
7. Merancang program operasional
8. Membagi wilayah
9. Mengelola dana

Standardisasi Pelaksanaan CSR di Indonesia

CSR secara umum merupakan kontribusi menyeluruh dari dunia usaha terhadap pembangunan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial dan lingkungan dari kegiatannya.

Sebagai salah satu pendekatan sukarela yang berada pada tingkat *beyond compliance*, penerapan CSR saat ini berkembang pesat termasuk di Indonesia, sebagai respon dunia usaha yang melihat aspek lingkungan dan sosial sebagai peluang untuk meningkatkan daya saing serta sebagai bagian dari pengelolaan risiko, menuju sustainability (keberlanjutan) dari kegiatan usahanya.

Penerapan kegiatan CSR di Indonesia baru dimulai pada awal tahun 2000 bertepatan dengan diluncurkannya *Global Compact*, walaupun kegiatan dengan esensi dasar yang sama telah berjalan sejak tahun 1970-an, dengan tingkat yang bervariasi, mulai dari yang paling sederhana seperti donasi sampai kepada yang komprehensif seperti terintegrasi ke dalam strategi perusahaan dalam mengoperasikan usahanya. Belakangan melalui Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pemerintah memasukkan pengaturan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan kedalam Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Pada dasarnya ada beberapa hal yang mendasari pemerintah mengambil kebijakan pengaturan tanggung jawab sosial dan lingkungan Pertama adalah keprihatinan pemerintah atas praktek korporasi yang mengabaikan aspek sosial lingkungan yang mengakibatkan kerugian di pihak masyarakat. Kedua adalah sebagai wujud upaya entitas negara dalam

penentuan standard aktivitas sosial lingkungan yang sesuai dengan konteks nasional maupun lokal.

Menurut Endro Sampurno pemahaman yang dimiliki pemerintah mempunyai kecenderungan memaknai CSR semata-mata hanya karena peluang sumberdaya finansial yang dapat segera dicurahkan perusahaan untuk memenuhi kewajiban atas regulasi yang berlaku. Memahami CSR hanya sebatas sumber daya finansial tentunya akan mereduksi arti CSR itu sendiri.

Akibat kebijakan tersebut aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan akan menjadi tanggung jawab legal yang mengabaikan sejumlah prasyarat yang memungkinkan terwujudnya makna dasar CSR tersebut, yakni sebagai pilihan sadar, adanya kebebasan, dan kemauan bertindak. Mewajibkan CSR, apa pun alasannya, jelas memberangus sekaligus ruang-ruang pilihan yang ada, berikut kesempatan masyarakat mengukur derajat pemaknaannya dalam praktik. Konsekuensi selanjutnya adalah CSR akan bermakna sebatas upaya pencegahan dan dampak negatif keberadaan perusahaan di lingkungan sekitarnya (bergantung pada *core business*-nya masing-masing) padahal melihat perkembangan aktivitas CSR di Indonesia semakin memperlihatkan semakin sinergisnya program CSR dengan beberapa tujuan pemerintah. Terakhir yang mungkin terjadi adalah aktivitas CSR dengan

regulasi seperti itu akan mengarahkan program pada formalitas pemenuhan kewajiban dan terkesan basa-basi.

Keluhan hubungan yang tidak harmonis antara perusahaan dan pemangku kepentingannya sesungguhnya sudah terdengar setidaknya dalam dua dekade belakangan. Gerakan sosial Indonesia, khususnya gerakan buruh dan lingkungan, telah menunjuk dengan tepat adanya masalah itu sejak dulu. Namun, tanggapan positif terhadapnya memang baru terjadi belakangan. Di masa lampau, hampir selalu keluhan pada kinerja sosial dan lingkungan perusahaan akan membuat mereka yang menyatakannya berhadapan dengan aparat keamanan. Walaupun kini hal tersebut belum menghilang sepenuhnya, tanggapan positif atas keluhan telah lebih banyak terdengar.

Kiranya, disinsentif untuk perusahaan yang berkinerja buruk kini telah banyak tersedia. Gerakan sosial kita tidak kurang memberikan tekanan kepada perusahaan berkinerja buruk. Payahnya, banyak perusahaan juga yang mulai menyadari pentingnya meningkatkan kinerja sosial dan lingkungan ternyata tidak mendapatkan insentif yang memadai dari berbagai pemangku kepentingan. Bahkan mereka yang secara fundamental hendak berubah malah menjadi sasaran tembak. Karena dianggap “melunak”, perusahaan tersebut kerap dianggap sebagai sumber uang yang bisa diambil kapan saja melalui berbagai cara.

Di antara berbagai pemangku kepentingan itu terdapat pemerintah. Selain berbagai perangkat yang diciptakan di tingkat pusat, beberapa pemerintah kabupaten telah membuat berbagai macam forum CSR. Regulasi hubungan industrial juga telah dibuat di beberapa provinsi. Di satu sisi, perkembangan ini cukup menggembirakan karena menunjukkan tumbuhnya pemahaman pemerintah atas potensi kemitraan pembangunan dengan perusahaan. Di sisi lain, terdapat kekhawatiran bahwa pemerintah sedang memindahkan beban pembangunannya ke perusahaan. Berbagai regulasi yang dibuat telah juga menjadi tambahan beban baru bagi perusahaan, alih-alih menjadi insentif bagi mereka yang hendak meningkatkan kinerja CSR-nya.

Secara teoritis telah diungkapkan banyak pakar bahwa pemerintah seharusnya menciptakan prakondisi yang memadai agar perusahaan dapat beroperasi dengan kepastian hukum yang tinggi. Dalam hal ini, berbagai *regulasi* yang ada tidak hanya berfungsi memberikan batasan kinerja minimal bagi perusahaan, tapi juga memberikan perlindungan penuh bagi mereka yang telah mencapainya. Di luar itu, pemerintah bisa pula membantu perusahaan yang sedang berupaya melampaui standar minimal dengan berbagai cara. Di antaranya dengan memberikan legitimasi, menjadi penghubung yang jujur dengan pemangku kepentingan lain, meningkatkan kepedulian pihak lain atas upaya yang sedang dijalankan perusahaan, serta

mencurahkan sumber dayanya untuk bersama-sama mencapai tujuan keberlanjutan.

Mengingat CSR sulit terlihat dengan kasat mata, maka tidak mudah untuk melakukan pengukuran tingkat keberhasilan yang dicapai. Oleh karena itu diperlukan berbagai pendekatan untuk menjadikannya kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Triple Bottom Line* atau *Sustainability Reporting*. Dari sisi ekonomi, penggunaan sumber daya alam dapat dihitung dengan akuntansi sumber daya alam, sedangkan pengeluaran dan penghematan biaya lingkungan dapat dihitung dengan menggunakan akuntansi lingkungan.

Terdapat dua hal yang dapat mendorong perusahaan menerapkan CSR, yaitu bersifat dari luar perusahaan (*external drivers*) dan dari dalam perusahaan (*internal drivers*). Termasuk kategori pendorong dari luar, misalnya adanya regulasi, hukum, dan diwajibkannya analisis mengenai dampak lingkungan (Amdal). Pemerintah melalui Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) telah memberlakukan *audit Proper* (Program penilaian peningkatan kinerja perusahaan). Pendorong dari dalam perusahaan terutama bersumber dari perilaku manajemen dan pemilik perusahaan (*stakeholders*), termasuk tingkat kepedulian/tanggung jawab perusahaan untuk membangun masyarakat sekitar (*community development responsibility*).

Ada empat manfaat yang diperoleh bagi perusahaan dengan mengimplementasikan *Global Compact* dalam kaitan dengan CSR. Pertama, keberadaan perusahaan dapat tumbuh dan berkelanjutan dan perusahaan mendapatkan citra (image) yang positif dari masyarakat luas. Kedua, perusahaan lebih mudah memperoleh akses terhadap kapital (modal). Ketiga, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia (human resources) yang berkualitas. Keempat, perusahaan dapat meningkatkan pengambilan keputusan pada hal-hal yang kritis (*critical decision making*) dan mempermudah pengelolaan manajemen risiko (*risk management*).

Dalam menangani isu-isu sosial, ada dua pendekatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu: *Responsive CSR* dan *Strategic CSR*. Agenda sosial perusahaan perlu melihat jauh melebihi harapan masyarakat, kepada peluang untuk memperoleh manfaat sosial, ekonomi, dan lingkungan secara bersamaan. Bergeser dari sekadar mengurangi kerusakan menuju penemuan jalan untuk mendukung strategi perusahaan dengan meningkatkan kondisi sosial. Agenda sosial seperti ini harus responsif terhadap pemangku kepentingan.

Etika sebagai rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (good conduct) yang harus selalu dipatuhi dan dilaksanakan.

Etika di dalam bisnis sudah tentu harus disepakati oleh orang-orang yang berada dalam kelompok bisnis serta kelompok yang terkait lainnya.

Secara umum, prinsip-prinsip yang berlaku dalam bisnis yang baik sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan kita sebagai manusia, dan prinsip-prinsip ini sangat erat terkait dengan sistem nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat. Prinsip etika bisnis itu sendiri adalah:

Prinsip otonomi; adalah sikap dan kemampuan manusia untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadarannya tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan.

1. Prinsip kejujuran.
2. Prinsip keadilan.
3. Prinsip saling menguntungkan (mutual benefit principle).
4. Prinsip integritas moral; terutama dihayati sebagai tuntutan internal dalam diri pelaku bisnis atau perusahaan, agar perlu menjalankan bisnis dengan tetap menjaga nama baik pimpinan/orang-orangnya maupun perusahaannya.

Bagi masyarakat, praktik CSR yang baik akan meningkatkan nilai-tambah adanya perusahaan di suatu daerah karena akan menyerap tenaga kerja, meningkatkan kualitas sosial di daerah tersebut. Pekerja lokal yang diserap akan mendapatkan perlindungan akan hak-haknya sebagai pekerja.

Jika ada masyarakat adat/masyarakat lokal, praktek CSR akan menghargai keberadaan tradisi dan budaya lokal tersebut.

Agar efektif CSR memerlukan peran civil society yang aktif. Setidaknya terdapat tiga wilayah dimana masyarakat dapat menunjukkan perannya yaitu:

1. Kampanye melawan korporasi yang melakukan praktik bisnis yang tidak sejalan dengan prinsip CSR lewat berbagai aktivitas lobby dan advokasi.
2. Mengembangkan kompetensi untuk meningkatkan kapasitas dan membangun institusi yang terkait dengan CSR
3. Mengembangkan inisiatif multi-stakeholder yang melibatkan berbagai elemen dari masyarakat, korporasi dan pemerintah untuk mempromosikan dan meningkatkan kualitas penerapan CSR

Lewat ISO 26000 terlihat upaya untuk mengakomodir kepentingan semua stakeholder. Dalam hal ini, peran pemerintah menjadi penting. Pemerintah harus punya pemahaman menyeluruh soal CSR agar bisa melindungi kepentingan yang lebih luas, yaitu pembangunan nasional. Jangan lupa, dari kaca mata kepentingan ekonomi pembangunan nasional, sektor bisnis atau perusahaan itu ada untuk pembangunan, bukan sebaliknya. Pemerintah perlu jelas bersikap dalam hal ini. Misalnya, di satu

sisi, mendorong agar perusahaan-perusahaan yang sudah tercatat di bursa efek harus melaporkan pelaksanaan CSR kepada publik.

Cakupan dari ISO 26000 ini antara lain untuk membantu organisasi-organisasi menjalankan tanggung jawab sosialnya; memberikan (practical guidance) yang berhubungan dengan operasionalisasi tanggung jawab sosial; identifikasi dan pemilihan stakeholders; mempercepat laporan kredibilitas dan klaim mengenai tanggungjawab sosial; untuk menekankan kepada hasil performansi dan peningkatannya; untuk meningkatkan keyakinan dan kepuasan atas konsumen dan stakeholders lainnya; untuk menjadi konsisten dan tidak berkonflik dengan traktat internasional dan standarisasi ISO lainnya; tidak bermaksud mengurangi otoritas pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab sosial oleh suatu organisasi; dan, mempromosikan terminologi umum dalam lingkupan tanggung jawab sosial dan semakin memperluas pengetahuan mengenai tanggung jawab sosial. 13

ISO 26000 sesuatu yang tidak bisa ditawar. Meskipun, dalam rilis yang diambil dari website resmi ISO, standarisasi mengenai Social Responsibility, memang dinyatakan sebagai sesuatu yang tidak wajib, tetap saja ini akan menjadi trend yang akan naik daun di tahun 2009 dan harus dihadapi dengan sungguh-sungguh, jika ingin tetap eksis dalam dunia usaha di Indonesia. ISO 26000 ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau

pedoman dalam pembentukan pedoman prinsip pelaksanaan CSR di Indonesia.

Di sisi lain, pemerintah harus bisa bernegosiasi di level internasional untuk membantu produk Indonesia bisa masuk ke pasar internasional secara fair. Misalnya lewat mekanisme WTO. Ini bisa dibarengi dengan upaya pemerintah memberikan bantuan/asistensi pada perusahaan yang belum/menjadi perusahaan publik agar penerapan CSR-nya juga diapresiasi melalui mekanisme selain ISO. Misalnya dengan menciptakan/menerapkan standard nasional CSR yang lebih bottom-up atau insentif tertentu yang bisa meyakinkan pasar internasional untuk menerima produk Indonesia.

Pada saat ini CSR dapat dianggap sebagai investasi masa depan bagi perusahaan. Minat para pemilik modal dalam menanamkan modal di perusahaan yang telah menerapkan CSR lebih besar, dibandingkan dengan yang tidak menerapkan CSR. Melalui program CSR dapat dibangun komunikasi yang efektif dan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan masyarakat sekitarnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kaidah hukum adalah petunjuk hidup yang diberi sanksi atas pelanggaran sedangkan prinsip-prinsip ataupun nilai adalah petunjuk hidup yang tidak diberikan sanksi atas pelanggaran. Kaidah hukum adalah perumusan formulasi dari prinsip yang diberikan sanksi dan karena itu kaidah hukum sering menjadi lebih sempit atau kaku daripada prinsip-prinsip yang menjadi dasarnya itu. Dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles* terdapat 10 (sepuluh) prinsip dan nilai-nilai yang merupakan kategori atau kriteria bagi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk melihat dan menyatakan bahwa pelaku bisnis sudah melakukan dan bahkan menerapkan *Global Compact*, serta implementasi wujud pelaksanaannya oleh Perusahaan Multinasional dalam Hukum Bisnis di Indonesia

Prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang termuat dan termaktub dalam *The United Nations Global Compact* sebenarnya mencoba "menerobos dunia" demi mempercepat dalam pencapaian tujuan dari PBB itu sendiri yaitu terciptanya perdamaian dan kedamaian dunia, "To Achieve international co-operation in solving international problems of an economic, social, cultural, or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human

rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language or religion, and.....”

Menjadi pertanyaan besar, apakah yang menjadi dasar atau kriteria serta kategori dari PBB untuk pelaku bisnis sebagai anggota dari *The United Nations Global Compact Values and Principles* ini. Apakah dengan mematuhi atau meng-adopt ketentuan hukum atau produk hukum yang sebenarnya telah ada dapat disimpulkan bahwa pelaku bisnis atau korporasi telah mengimplementasikan prinsip dan nilai dan menjadi Anggota dalam *Global Compact* tersebut. Sehingga dapat dilihat kategori atau kriteria yang termaktub dari PBB dalam *Global Compact* yang telah diuraikan dalam Bab II ini.

The United Nations Global Compact Values and Principles sebenarnya sudah ada dan *diterapkan lama* di Indonesia, yang telah terakomodir di dalam beberapa Peraturan-Peraturan Perundangan Nasional dan Peraturan lainnya. Hanya yang menjadi titik tolak permasalahan terutama adalah masalah “Implementasinya”, khususnya di Indonesia. Untuk itu PBB mencoba merangkumnya dalam *The United Nations Global Compact Values and Principles* dimana diharapkan *Global Compact* dapat lebih cepat “masuk” ke dalam Negara-negara melalui pengaturan terhadap Korporasi. Penulis berpendapat bahwa *Global Compact* merupakan Sarana Bagi PBB

untuk lebih cepat “Menerobos Dunia” dalam mencapai Tujuan (Goals) dari PBB tersebut.

Lebih dari 5000 Perusahaan di Dunia telah menjadi Member dari *The United Nations Global Compact Values and Principles*, tetapi Penulis telah menguraikan Apa yang Termaktub dari Global Compact tersebut, apakah dengan hanya menerapkan Prinsip-prinsip dan Nilai-Nilai Global Compact dalam peraturan nasional atau Peraturan Perusahaan PBB telah mengakomodir Perusahaan-perusahaan di berbagai Negara untuk menjadi Member UNGC? Prinsip dan nilai-nilai yang termuat dalam *The United Nations Global Compact* sekali lagi ditekankan bahwa PBB sebenarnya mencoba “*menerobos dunia*” demi mempercepat dalam pencapaian tujuan dari PBB sendiri yaitu terciptanya perdamaian dan kedamaian dunia dan tujuan lainnya disamping mencegah Negara dan Perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan PBB dan tujuan mensosialisasikan Program-program PBB melalui Badan PBB seperti *UNICEF, ILO, UNCTAD, UNESCO, FAO, dll.* Penerobosan melalui prinsip dan nilai-nilai ini jika dilihat lagi sebenarnya sudah lama ada di dunia, khususnya di Indonesia, untuk itu untuk mempercepat tercapainya tujuan dari PBB sendiri *Penerobosan* ini dilakukan, yaitu pada awalnya dimana Kofi Annan sebagai Sekjen PBB mengundang pelaku bisnis atau korporasi yang sedang menjadi *Trendsetter* di negara masing-masing. Pelaku bisnis atau

korporasi tersebut diharapkan menjadi *Model dan Contoh* untuk menerapkan dan mengimplementasikan 10 (Sepuluh) prinsip dan nilai-nilai ke dalam negara nasional mereka masing-masing.

Penerobosan oleh PBB tersebut diharapkan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan karena secara otomatis jika ketentuan hukum nasional melalui Peraturan perundang-undangan atau peraturan lainnya telah mengakomodir melalui nilai-nilai dan prinsip tersebut maka secara otomatis pula korporasi ataupun pelaku bisnis meng-*adopt* regulasi atau aturan tersebut ke dalam internal regulation mereka. Nilai-nilai dan prinsip tersebut bukan sesuatu yang baru dan telah ada sejak lama di negara-negara.

Dalam Bab selanjutnya Penulis telah menguraikan bagaimana Pelaksanaan *The UN Global Compact* dalam Kontekstual Hukum Bisnis di Indonesia. *Global Compact* merupakan prinsip atau asas yang merupakan "*petunjuk hidup*" yang *perlu diformulasikan* dalam *kaidah hukum*. Jika melihat dalam kontekstual hukum di Indonesia, prinsip dan nilai dalam *Global Compact* tersebut *sebenarnya sudah ada* di Indonesia yang dimana PBB merangkumnya menjadi 10 prinsip dan nilai-nilai sebagai pedoman bagi pelaku bisnis.

Pemenuhan Prinsip dan Nilai-nilai tersebut telah terinventarisir dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia sendiri. Pengaturan mengenai

Prinsip 1-2 mengenai HAM, Indonesia telah mempunyai Instrumen Regulasi mengenai HAM juga sebagian Perusahaan di Indonesia telah memberlakukan Perlindungan HAM dalam Internal Regulation mereka.

Atas dasar inilah berbagai teori keterlibatan perusahaan dalam pelanggaran HAM dibangun. Paling tidak sekarang dikenal berbagai bentuk keterlibatan perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan, yaitu pertama, *direct complicity* yang artinya adalah pertanggungjawaban langsung perusahaan karena perusahaan tersebut turut melakukan atau memerintahkan pelanggaran HAM. Kedua, *indirect complicity*, artinya perusahaan secara tidak langsung bertanggung jawab atas pelanggaran HAM karena secara tidak langsung turut terlibat. Ketiga, *beneficial complicity*, artinya perusahaan mengetahui pelanggaran hak asasi dan karena turut diuntungkan tidak berbuat apa-apa untuk menghentikannya.

Prinsip ke-3,4,5 dan 6 dari *The United Nations Global Compact* adalah mengenai Standar Ketenagakerjaan. *The United Nations Global Compact* PBB melalui Badan ILO terutama bergerak di bidang:

1. Formulasi kebijakan internasional dan program-program untuk mempromosikan HAM dasar, memperbaiki kondisi bekerja dan kehidupan yang layak serta meningkatkan kesempatan kerja;

2. Penciptaan standar perburuhan internasional—dilindungi oleh sistem hukum untuk mengawasi aplikasinya—untuk bertindak sebagai panduan pemerintah nasional dalam menerapkan kebijakan buruh secara praktis;
3. Sebuah program ekstensif berupa kerjasama teknis, diformulasikan dan dibentuk dalam kerjasama, untuk mendukung negara dalam pembuatan kebijakan yang efektif;
4. Pelatihan, pendidikan, riset dan informasi kegiatan untuk mendukung upaya diatas.

Berkaitan dengan Prinsip Global Compact ke 7,8,9 dimana perusahaan dan Pelaku Bisnis di Dunia mempunyai kewajiban dalam Lingkungan (*Environment*). Dalam hal lingkungan, perusahaan harus mencegah kerusakan lingkungan hidup dan berinisiatif melestarikan serta mendorong penggunaan teknologi yang ramah lingkungan. Hingga kini 4.000 perusahaan mentandatangani sepuluh prinsip utama *Global Compact*.

Sehubungan dengan Prinsip ke-10 *The UN Global Compact* mengenai Anti Korupsi. Prinsip ini sangat penting untuk Indonesia dalam hal memerangi Korupsi yang terjadi dalam Perusahaan. Terakhir, perusahaan harus mencegah segala bentuk korupsi, termasuk ancaman dan penyuapan.

B.Saran

Berdasarkan hasil uraian dalam analisis permasalahan dan kesimpulan yang telah dikemukakan oleh penulis sebelumnya, penulis hendak mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas bahwa Global Compact merupakan suatu *Code Of Conduct* (Aturan Tingkah Laku) atau Prinsip dan Nilai-nilai, dimana tidak langsung mengatur konsekuensi atau adanya sanksi bagi Perusahaan yang melanggar Prinsip dan Nilai tersebut. Sebaiknya PBB mempunyai Instrumen Regulasi yang mengikat Perusahaan semacam *Code Of Transnational Corporation* sebagai tindak lanjut dari *Global Compact* yang tentunya harus memuat sanksi tegas.
2. Hendaknya diadakan suatu pengaturan yang lebih mengakomodir dan lengkap dalam kaitan dengan 10 Prinsip Global Compact di Indonesia. Terutama masalah Implementasi/ *Law Enforcement Global Compact* perlu ditegakkan di Indonesia, tidak hanya di atas kertas.
3. Tidak hanya cukup dengan mengakomodir dalam Peraturan Nasional tetapi diperlukan Pengaturan dalam Internal Regulation, khususnya bagi Perusahaan-perusahaan anggota dari *Global Compact* PBB yang mengakomodir 10 Prinsip *Global Compact* dalam Internal Regulation Perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

A.Buku

- Booth, Anne & Peter Mc Cawley. *Ekonomi Orde Baru*. Jakarta. LP3ES, 1990.
- Elkouri, Frank. *How Arbitration Works*. Washington D.C: Veonder, 1974.
- Gilpin, Robert. *US Power The Multinational Corporation*. New York: Basic Books, 1992.
- Ilmar, Aminudin. *Hukum Penanaman Modal di Indonesia*. Jakarta:Prenada media, 2005.
- Lindert, Peter H dan Charles P. Kindleberger. *Ekonomi Internasional*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Purba, Victor. *Perkembangan dan Struktur Pasar Modal Indonesia Menuju Era AFTA 2003*. Jakarta: Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.
- Rakhmawati. *Hukum penanaman modal di Indonesia dalam menghadapi era global*. Malang : Bayumedia, 2004.
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Scsial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007.

Sadli, Muhammad. *Indonesian Economic Development*. Vol.6. Jakarta:Confrence Board Record, 2007.

Suryokusumo, Sumaryo. *Organisasi Internasional*, Jakarta: Universitas Indonesia, 1987.

Utrecht. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta : Sinar Harapan, 1983

Vernon, Raymond. *Economic Sovereignty at Bay*, American Institue:47 Foreign Affairs, 1968.

B.Jurnal/Majalah

Budiarjo, Ali. "Konvensi Tentang Penyelesaian Perselisihan Antara Negara Dengan Warga Negara Asing Mengenai Penanaman Modal". *Majalah Hukum dan Keadilan*, Nomor 5, Tahun II.

Sampson, G.P. *Trade, Environment, and the WTO: the Post Seattle Agenda*. Washington: Johns Hopkins University Press, 2000.

C.Artikel

Achmad Damiri, "Standarisasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan", (online) tersedia di <http://staffsite.gunadarma.ac.id/ati/index.php> Stateid = download&id= 8200&part=files, (10 Mei 2008).

Anonim, "United Nations Global Compact". (online) Tersedia di www.Unglobalcompact.org. (1April 2008).

_____. "Warga Terus Demo PT.FI", *Kompas*, 28 Februari 2006.

Lubis, Todung Mulya. "Corporate Responsibility". *Kompas*. 28 Januari 2004.

Reksodiputro, Mardjono. "Peran Sektor Usaha dalam Pemenuhan, Pemajuan dan Perlindungan HAM di Indonesia", Makalah Disampaikan dalam Lokakarya Nasional Departemen Luar Negeri RI, Hotel Borobudur, Jakarta, 20 Desember 2004.

Syafrani, Andi. "CSR dalam Perspektif Corporate Law": Sebuah upaya pemetaan anatomi teoritis, (online) Tersedia pada <http://asyafrani.multiply.com/journal/item/6>. (10 Mei 2007).

D.Konvensi Internasional

PBB. *a Global Compact of Shared Values and Principles*

_____. *Charter Of The United Nations*

_____. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights 1966*

_____. *International Covenant on Civil And Political Rights 1966*

_____. *Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights.*

_____. *Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty.*

_____. *The draft Norms on Responsibility on Transnational Corporations and Other Enterprises with regard to Human Rights* diadopsi pada persidangan PBB ke-55 tahun 2003.

_____. *Universal Declaration of Human Rights 1948*

E.Kamus

Habeyb, S.F. *Kamus Populer*. Cetakan ke-19. Jakarta: Centra, 1981.

Marhijanto, Bambang. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Cetakan ke-1
Surabaya: Terbit Terang, 1991.

Poerwadarminta, WJS. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Cetakan ke-5.
Jakarta: Balai Pustaka, 1976.

Sekretaris Jenderal, Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa
Indonesia*. Cetakan ke-4. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.

Zein, J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain. *Kamus Umum Bahasa
Indonesia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Berita Acara Bimbingan Tesis
- Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup Penulis
- Lampiran 3 : Ijin Penulisan Karya Ilmiah (Tesis) dan Penunjukan Dosen Pembimbing Thesis
- Lampiran 4 : Beberapa Konvensi-Konvensi Internasional
- Lampiran 5 : Beberapa Peraturan Perundang-undangan Nasional

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ariawan
NIM : 207062006
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 19 Maret 1985
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl.Rusa A No.9 Dr.Sahardjo 12860 RT.15/08.
Jakarta Selatan.
Telpon : 021-8314260
Mobile : 08561888271
Nama Orang Tua :
Papa : Gunadi
Mama : Lenyati yadi
Riwayat Pendidikan :
1. 1989-1990 : TK Kristen 9 Bpk.Penabur. Jakarta
2. 1991-1997 : SD Kristen 9 Bpk.Penabur. Jakarta
3. 1997-2000 : SMP Kristen 5 Bpk.Penabur. Jakarta
4. 2000-2003 : SMU Kristen 2 Bpk.Penabur. Jakarta
5. 2003-2007 : Fakultas Hukum (S1) Universitas Tarumanagara
6. 2007-2008 : Magister Ilmu Hukum (S2) Universitas Tarumanagara

Jakarta, Juni 2008

Penulis



Nomor : 011-KPS/FH/MIH/UNTAR/I/2008
Lampiran : 1 (satu) berkas

IJIN PENULISAN KARYA ILMIAH (PROPOSAL TESIS) DAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING

Memperhatikan pra proposal tesis yang diajukan (terlampir), maka ijin penulisan karya ilmiah (proposal tesis) dan penunjukan dosen pembimbing diberikan kepada:

Nama Mahasiswa : Ariawan, S.H.
Nomor Induk Mahasiswa : 207062006
Program Studi : Magister Ilmu Hukum FH-UNTAR
Judul Proposal Tesis : Analisis Yuridis Peranan Perusahaan Multinasional dalam Perjanjian Global (Global Compact Values and Principles) terhadap Community Development dan Implementasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaannya

Judul Perubahan, jika ada :-

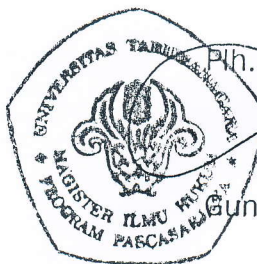
Pembimbing Pertama : Prof. Hikmahanto Juwana, S.H., LL.M., Ph.D.

Pembimbing Kedua :-

Judul proposal tesis ini bersifat tentative, kepada setiap dosen pembimbing tesis diberikan wewenang untuk mengubah dan atau memperbaikinya. Setiap perubahan dan atau perbaikan judul dimaksud harus disampaikan kepada Pih. Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNTAR.

Jakarta, 14 Januari 2008

Pih. Ketua Program,



Gunardi, SH.,MH

Tembusan Yth,

1. Dekan Fakultas Hukum
2. Dosen Pembimbing Proposal Tesis

Catatan:

1. Seminar proposal tesis dilaksanakan apabila materi secara substansi telah siap untuk diuji oleh dosen pembimbing proposal tesis, dengan melampirkan Berita Acara Pembimbingan; dan
2. Seminar proposal tesis yang akan dijadwalkan, memerlukan waktu paling lambat 2 (dua) minggu sejak berkas proposal diterima oleh Pengelola Program Studi MIH-FH UNTAR.