

UN GLOBAL COMPACT : AKUNTABILITAS HAK ASASI MANUSIA DALAM SEKTOR

Oleh : Chrisbiantoro.¹

Fakultas Hukum Universitas Bung Karno

ABSTRAK

Global Compact Perserikatan Bangsa-Bangsa (UN Global Compact) adalah inisiatif yang luar biasa untuk mengintegrasikan dunia bisnis dan kepatuhan terhadap hak asasi manusia. Global Compact berangkat dari sebuah inisiatif besar yang di motori oleh Profesor John Ruggie perannya melahirkan Prinsip Pemandu PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, dikenal pula sebagai *Ruggie Principles*) pernah menjabat sebagai Pelapor Khusus PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Meskipun sifatnya belum mengikat secara hukum, namun inisiatif ini dapat menjadi rujukan dan panduan bagi seluruh negara-negara didunia agar berkontribusi dalam memastikan penghormatan, perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia dalam sektor bisnis. Gerakan ini diharapkan dapat mencegah beragam pelanggaran hak asasi manusia yang dapat terjadi pada sektor bisnis baik melibatkan perusahaan bersekala nasional maupun perusahaan multi-nasional. Global Compact diharapkan menjadi inisiator tanggungjawab sosial perusahaan berkelanjutan berbasis pada sepuluh prinsip khususnya prinsip pertama dan kedua dalam menjalankan kegiatan bisnis diseluruh dunia. Global Compact juga selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (*Sustainable Development Goals* disingkat SDGs) sebelumnya adalah Tujuan Pembangunan Milenium (*Millennium Development Goals* disingkat MDGs).

Kata Kunci : Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Global Compact, Global Inisiatif, Hak Asasi Manusia dan Bisnis, Hak Sipil dan Politik, Hak Ekonomi Sosial dan Budaya, Perusahaan, Akuntabilitas.

ABSTARCT

The United Nations Global Compact (UN Global Compact) is an extraordinary initiative to integrate world business and comply with human rights. The Global Compact began as a major initiative driven by Professor John Ruggie who promoted the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, also known as the Ruggie Principles. He served as the UN Special Rapporteur on Business and Human Rights. Even though it is not yet legally binding, this initiative can be a reference and guide for all countries in the world to contribute to ensuring respect, protection and promotion of human rights in the business sector. It is expected that this movement can prevent various human rights violations that occurred in the

business sector, both involving national companies and multi-national companies. The Global Compact is expected to be the initiator of sustainable corporate social responsibility based on ten principles, especially the first and second principles, in carrying out business principles throughout the world. The Global Compact is also in line with the Sustainable Development Goals (SDGs), previously the Millennium Development Goals (MDGs).

Keywords: *Universal Declaration of Human Rights, Global Compact, Global Initiatives, Human Rights and Business, Civil and Political Rights, Economic Social and Cultural Rights, Corporate, Accountability.*

A. Pendahuluan

“Global Compact meminta perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip universal dan bermitra dengan PBB. Hal ini telah berkembang menjadi platform penting bagi PBB untuk terlibat secara efektif dengan bisnis global yang tercerahkan.” **Ban Ki-moon, Mantan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa**

Bagian yang dikutip di atas menekankan fakta bahwa Global Compact PBB adalah salah satu inisiatif global terbesar untuk mengatasi isu-isu Hak Asasi Manusia pada sektor bisnis (dunia usaha).² Hal ini mendorong perusahaan untuk memasukkan Sepuluh Prinsip dalam visi, misi dan tujuan perusahaan mereka. Sifat dasar Global Compact adalah komunitas bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Hal ini dilakukan dengan memasukkan Prinsip-Prinsip dasar hukum hak asasi manusia internasional yang tertuang dalam berbagai instrumen hak asasi manusia. Contohnya adalah Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR), Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR), Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), beberapa instrumen hak-hak buruh internasional, misalnya Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO). Deklarasi Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja. Makalah ini mencatat bahwa Perjanjian tersebut harus memasukkan prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam hukum lingkungan hidup internasional seperti Deklarasi Rio tentang Lingkungan Hidup dan Pembangunan.³

Global Compact adalah “inisiatif kebijakan strategis bagi dunia usaha yang berkomitmen untuk menyelaraskan operasi dan strategi mereka dengan sepuluh prinsip yang diterima secara universal di bidang Hak Asasi Manusia, ketenagakerjaan, lingkungan hidup dan anti-korupsi.⁴ Dengan kata lain, Perjanjian ini dapat didefinisikan sebagai upaya untuk menyebarkan praktik-praktik baik berdasarkan Sepuluh Prinsip yang diusulkannya kepada perusahaan dan berbagai sektor bisnis untuk diintegrasikan ke dalam praktik perusahaan mereka.⁵

² Global Compact adalah inisiatif global, untuk informasi lebih lanjut bisa kunjungi <http://www.pwc.com/gx/en/corporate-responsibility/global-commitments.jhtml>

³ Ramon Mullerated, *Corporates Social Responsibility The Corporate Governance of the 21st Century*, 2nd, Wolters Kluwer Law and Business, 2011, Hal. 213

⁴ Overview tentang UN Global Compact, dapat diakses di <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>

⁵ Betty King, *The U.N. Global Compact: Responsibility for Human Rights, Labor Relations, and the Environment in Developing Nations*, 34 *Cornell Int'l L.J.* 481, 2001, Hal 483

Namun, ada kritik terhadap UN Global Compact tersebut. Salah satu keberatan utama adalah hubungan keanggotaan sukarela antara pihak-pihak yang menandatangani Perjanjian UN Global Compact. Kritiknya adalah: keanggotaan sukarela dalam UN Global Compact ini hanya menyerukan kepada pelaku usaha atau bisnis untuk “memegang, mendukung dan menerapkan Sepuluh Prinsip Global Compact dalam lingkup pengaruhnya, yang cakupannya cukup ambisius. Sepuluh Prinsip dalam Perjanjian ini, menurut para kritikus, mencoba untuk mengisi kekosongan antara peraturan perundang-undangan, di satu sisi, dan kode etik industri yang bersifat sukarela, di sisi lain.”⁶

Keberatan utama lainnya adalah: tidak adanya pemantauan serius atau sanksi apa pun dalam implementasi Perjanjian ini. Dan, kurang dari 60% anggota melaporkan tidak mengambil tindakan apa pun sesuai dengan Sepuluh Prinsip.⁷ Kritik-kritik ini menantang efektivitas Global Compact. Namun, dalam melihat dampak Compact, ada baiknya kita mengkaji perubahan perilaku para anggota UN Global Compact sebelum dan sesudah mereka bergabung.

Tulisan ini menegaskan bahwa Global Compact, melalui hubungan sukarela, membawa pengaruh positif terhadap perilaku perusahaan. Mereka mencoba menerapkan prinsip-prinsip Compact, khususnya hak asasi manusia, dalam berurusan dengan masyarakat di mana mereka beroperasi. Hal ini dapat berupa: cara mereka memperlakukan pekerja dan karyawannya serta cara mereka menangani masalah lingkungan yang sensitif. Selain itu, Perjanjian ini telah menjadi kerangka kerja bagi inisiatif global lainnya dan inisiatif perusahaan unilateral dalam menghadapi globalisasi. Untuk mendukung tesis ini, makalah ini menekankan bahwa Global Compact melibatkan perusahaan dan sektor bisnis lainnya.

Mereka melakukan hal ini melalui keanggotaan dan berbagi praktik dan ide terbaik tentang bagaimana menerapkan Prinsip-prinsip dalam pengoperasian bisnis. Selain itu, pengaruh Compact juga meluas ke non-anggota dengan menjadi inspirasi dan model tujuan mereka dalam berbagai kegiatan di bawah program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Selain itu, Perjanjian ini juga memiliki kemitraan strategis dengan inisiatif global lainnya: Global Report Initiatives (GRI), Pedoman Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) untuk menyelaraskan prinsip-prinsip dan praktik terbaik mengenai cara menangani permasalahan yang ada. dengan hak asasi manusia dan bisnis.

Untuk mengulas persoalan ini, tulisan ini akan dibagi dalam empat bagian:

Bagian I

⁶ Georg Kell, *The Global Compact: Origins, Operations, Progress, Challenges, 11 J. Corp. Citizenship*, 2003, P 37

⁷ United Nations Global Compact: Impact and Its Critics, available at <http://www.covallence.ch/docs/UnitedNationsGlobalCompact.pdf>

Pendahuluan makalah dimana Compact akan dibentuk. Bagian ini akan memberikan gambaran umum tentang Global Compact dan inisiatifnya dalam mendorong perusahaan dan sektor bisnis lainnya untuk menerima Sepuluh Prinsip Global Compact ke dalam Kebijakan mereka. Bagian ini secara khusus akan mengkaji 2 Prinsip pertama tentang Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Perjanjian.

Bagian II

Diskusi tentang latar belakang Global Compact. Bagian ini akan menjelaskan latar belakang sejarah Compact ketika Sekretaris Jenderal PBB, Kofi Annan mengeluarkan Sepuluh Prinsip Global Compact. Bagian ini juga akan membahas upaya penguatan Compact.

Bagian III

Bagian ini akan membahas isu peran Global Compact dalam mengatasi dampak negatif globalisasi. PBB menyadari perlunya mengubah wajah globalisasi ke arah yang lebih manusiawi. Kita perlu mengundang dunia usaha untuk mengatasi masalah. Ada yang merupakan buatan mereka sendiri dan ada pula yang berada dalam lingkup pengaruh mereka terhadap perubahan.

Bagian IV

Bagian ini akan menanggapi beberapa kritik terhadap Perjanjian tersebut, khususnya kelemahan keanggotaan sukarela dan Prinsip-prinsip yang tidak dapat ditegakkan secara hukum. Bagian ini mencatat bahwa inisiatif sukarela tetap efektif dalam mengatur keanggotaan Global Compact.

Bagian V

Bagian ini akan menganalisis dan mengembangkan argumen bahwa Prinsip Hak Asasi Manusia Global Compact membawa dampak signifikan dalam mempengaruhi dan mengubah perilaku perusahaan. Bagian ini menjelaskan bagaimana perusahaan memasukkan hak asasi manusia ke dalam kebijakan mereka seperti yang dilaporkan dalam pengajuan tahunan mereka ke Global Compact. Bagian ini juga akan menjelaskan praktik terbaik dari beberapa perusahaan transnasional dan Jaringan Nasional Global Compact seperti yang dimiliki Indonesia. Selain keanggotaan, bagian ini akan menunjukkan bahwa Global Compact memiliki kemitraan strategis dengan inisiatif sukarela internasional lainnya. Tujuannya adalah untuk memperluas penerapan Sepuluh Prinsip yang menangani permasalahan kompleks bisnis dan Hak Asasi Manusia, seperti Pedoman Ruggie yang disetujui oleh Dewan Hak Asasi Manusia PBB.

Bagian VI

Bagian ini akan mengemukakan tiga kesimpulan sebagai berikut. Global Compact meningkatkan kesadaran perusahaan akan hak asasi manusia; Global Compact telah menjadi

kerangka kerja bagi perusahaan dan sektor bisnis lainnya untuk memperkuat akuntabilitas mereka; Global Compact harus mengundang lebih banyak perusahaan yang memiliki pengaruh kuat terhadap hak asasi manusia, seperti pertambangan dan perkebunan untuk bergabung.

B. Rumusan Masalah

Tulisan ini akan melakukan penilaian terhadap implementasi Prinsip-prinsip UN Global Compact. Fokus khusus akan diberikan pada Prinsip 1 dan 2. Prinsip ini berkaitan dengan hak asasi manusia berdasarkan praktik nyata yang dilakukan oleh perusahaan yang secara sukarela bergabung dalam Perjanjian. Tulisan ini akan mencoba menjawab dua isu/pertanyaan berikut:

- a) Apakah keanggotaan sukarela dalam UN Global Compact efektif dalam mengarusutamakan Hak Asasi Manusia kepada perusahaan-perusahaan atau dunia usaha selaku anggota?
- b) Bagaimana Global Compact menjamin keseriusan perusahaan dalam menerapkan prinsip-prinsip Global Compact dalam kebijakan perusahaan mereka di seluruh dunia?

C. Metode Penelitian

Penelitian hukum normatif merupakan “penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai obyek kajiannya”. Dalam penelitian hukum normatif, hukum tidak lagi dipandang sebagai sebuah hal yang bersifat utopia semata tetapi telah terlembaga dan telah ditulis dalam bentuk norma, asas dan lembaga hukum yang ada. Penelitian hukum normatif disebut juga sebagai penelitian hukum dogmatik yang mengkaji, memelihara dan mengembangkan bangunan hukum positif dengan bangunan logika.⁸

D. Pembahasan

I. Kerangka Umum Global Compact PBB

Pada bulan Juni 1998, Majelis Umum PBB mengadopsi UN Global Compact (juga disebut Compact).⁹ Sekretaris Jenderal PBB, Kofi Annan, memperkenalkan UN Global Compact pada Forum Ekonomi Dunia di Davos pada tanggal 31 Januari 1999.¹⁰ Ketika Prinsip-Prinsip Perjanjian diluncurkan, hanya ada sembilan prinsip. Pada tahun 2004, prinsip kesepuluh melawan korupsi ditambahkan ke dalam prinsip-prinsip Perjanjian.¹¹

Daftar Sepuluh Prinsip Global Compact PBB adalah sebagai berikut:

⁸ E. Saefullah Wiradipradja, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, Keni Media, 2015, Bandung, Hal 5

⁹ U.N. Global Compact, *Apa yang dimaksud dengan Global Compact?*, dapat diakses di http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Towards_Global_Partnerships_Resolution.pdf

¹⁰ Alan Cowell, *Annan Fears Backlash over Global Crisis*, N.Y. Times, Feb 1, 1999, At A 14

¹¹ U.N. Global Compact, *Supra Note 9*

Prinsip 1: Dunia usaha harus mendukung dan menghormati perlindungan Hak Asasi Manusia yang dinyatakan secara internasional.

Prinsip 2: Dunia usaha harus memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia.

Prinsip 3: Dunia usaha harus menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama.

Prinsip 4: Dunia usaha harus menghapuskan segala bentuk kerja paksa dan wajib kerja.

Prinsip 5: Dunia usaha harus secara efektif menghapuskan pekerja anak.

Prinsip 6: Dunia usaha harus menghapuskan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Prinsip 7: Dunia usaha harus mendukung pendekatan kehati-hatian terhadap tantangan lingkungan.

Prinsip 8: Dunia usaha harus mengambil inisiatif untuk meningkatkan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar.

Prinsip 9: Dunia usaha harus mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi ramah lingkungan.

Prinsip 10: Dunia usaha harus berupaya melawan korupsi dalam segala bentuknya, termasuk pemerasan dan penyuapan.¹²

Ini adalah prinsip-prinsip yang luas,¹³ dan tantangannya adalah bagaimana menerapkannya dalam operasional perusahaan sehari-hari. Beberapa diantaranya beroperasi di beberapa negara di seluruh dunia dengan permasalahan dan kekhawatiran yang unik. Tulisan ini akan mengembangkan beberapa indikator bahwa Prinsip-prinsip Global Compact, khususnya dua prinsip mengenai Hak Asasi Manusia, mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mengubah perilaku perusahaan. Kofi Annan menyatakan, “Saya menyerukan kepada Anda, secara individu melalui perusahaan Anda, dan secara kolektif melalui asosiasi bisnis Anda, untuk merangkul, mendukung, dan menerapkan serangkaian nilai-nilai inti di bidang hak asasi

¹² “The Core of the Global Compact is ten principles that are based on internationally agreed conventions and treaties on human rights, labor standards, environmental protection and anti-corruption. The Global Compact aims at making the ten principles an integral part of business strategy and operation. Any company with more than ten employees can sign up to the Global Compact and thereby express their support to the principles.” Implementing the UN Global Compact: A Booklet for Inspiration, UNDP, 2005, P 5. See the Ten Principles of the UN Global Compact, available at <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/>

¹³ Lihat Jennifer Ann Bremer, *How Global is the Global Compact?*, Business Ethics: A European Review Volume 17 Number 3 July 2008

manusia, standar ketenagakerjaan, dan praktik lingkungan.¹⁴ Kata-kata ini memberi isyarat. Keberadaan Perjanjian ini bergantung pada kesadaran dan kemauan perusahaan dan sektor bisnis lainnya untuk menjadi anggota dan menganut prinsip-prinsip umum Hukum Hak Asasi Manusia internasional, standar perburuhan internasional, dan hukum lingkungan hidup internasional. Namun Annan tidak menyebut secara spesifik keanggotaannya. Sebaliknya, dia menggunakan kata merangkul, memberlakukan, dan mendukung. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh positif Perjanjian ini tidak hanya bergantung pada keanggotaan namun juga pada kemauan dan kesukarelaan para anggota untuk menginternalisasikan prinsip-prinsip tersebut ke dalam visi perusahaan mereka.

Setelah Kofi Annan meluncurkan Prinsip-Prinsip Perjanjian tersebut, pada tanggal 26 Juli 2000, para pemimpin dunia usaha, serikat pekerja dan perwakilan masyarakat sipil berangkat ke New York. Mereka menunjukkan dukungan terhadap agenda baru PBB untuk mempromosikan Hak Asasi Manusia dan nilai-nilai universal yang harus dijunjung oleh dunia usaha sebagaimana tercantum dalam Global Compact. Secara khusus, para pelaku usaha sepakat untuk melakukan tiga hal:

1. Mereka akan menjadi pendukung Global Compact ini dan sepuluh prinsipnya dalam pernyataan misi perusahaan, laporan tahunan, dan tempat serupa.
2. Setidaknya setahun sekali mereka akan memuat di Situs Web contoh-contoh kemajuan yang telah mereka capai, atau pelajaran yang didapat, dalam menerapkan Prinsip-prinsip ini di wilayah perusahaan mereka masing-masing.
3. Mereka akan bergabung dengan PBB dalam proyek kemitraan. Hal ini dapat terjadi pada tingkat kebijakan (misalnya, dialog mengenai peran korporasi di wilayah konflik). Atau bisa juga pada level operasional. Hal ini bisa dilakukan dalam berbagai bentuk seperti membantu penduduk desa di Afrika atau Asia Selatan untuk terhubung dengan Internet, atau memperkuat perusahaan kecil dan menengah di negara-negara berkembang.¹⁵

Masyarakat sipil dan serikat pekerja menekankan komitmen mereka untuk memperkuat implementasi Perjanjian ini. Mereka menekankan bahwa mereka akan “meminjamkan keahlian mereka dalam merancang dan melaksanakan usahanya.”¹⁶

Global Compact PBB akan menerima perusahaan dan pelaku usaha lainnya untuk mendaftar keanggotaan. Pada awal program ini, Perjanjian ini hanya mempunyai lima puluh penandatanganan.¹⁷ Selanjutnya, keanggotaan Perjanjian ini meningkat secara signifikan dan

¹⁴ Press Release SG/SM/6881, *Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos*, available at <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>. See also Kofi Annan, Former UN Secretary General, available at <http://business.un.org/en/documents/821>

¹⁵ Article News, *A Deal With Business to Support Universal Value*, New York Times, July 26, 2000, available at <http://www.nytimes.com/2000/07/26/opinion/26iht-edannan.2.t.html>

¹⁶ Id

¹⁷ Participant and Stakeholders: *UN Global Compact Participants*, The United Nations Global Compact, available at <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

kini “lebih dari 10.000 perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya dari lebih dari 145 negara menjadi anggota Perjanjian ini. Global Compact menawarkan kepada peserta spektrum yang luas dari alur kerja khusus, alat dan sumber daya manajemen, serta pemrogram dan proyek topikal. Semuanya dirancang untuk membantu memajukan model bisnis dan pasar yang berkelanjutan. Hal ini akan berkontribusi pada tujuan utama inisiatif ini, yaitu membantu membangun perekonomian global yang lebih berkelanjutan dan inklusif.”¹⁸

Untuk menjadi anggota Global Compact, “perusahaan harus memberikan kontribusi rutin tahunan untuk mendukung pekerjaan Kantor Global Compact PBB.”¹⁹

Menurut Perjanjian, besaran iuran tahunan adalah sebagai berikut:

Tabel 1:²⁰

Penjualan/pendapatan tahunan	Kontribusi tahunan
Kurang dari USD 50 juta	Bebas
USD 50 juta - USD 250 juta	USD 5,000
USD 250 juta - USD 1 Milyar	USD 10,00
USD 1 Milyar - USD 10 Milyar	USD 15,000
Lebih dari USD 10 juta	USD 15,000+

Kontribusi tersebut akan digunakan untuk mendanai kegiatan Compact. Misalnya, Compact Office menyelenggarakan pelatihan hak asasi manusia dan mensosialisasikan Pedoman Ruggie kepada perusahaan anggota Compact.²¹ Hubungan antara Pedoman Ruggie dan Global Compact akan dibahas pada bagian empat makalah ini.

II. Mengapa Kita Membutuhkan Global Compact PBB?

Perlindungan HAM saat ini tidak cukup jika hanya mengandalkan Pemerintah, karena pelanggaran HAM semakin kompleks.²² Terlepas dari kenyataan bahwa Pemerintah adalah pengemban tugas dalam kerangka Perjanjian Hak Asasi Manusia internasional, Pemerintah (Negara) memerlukan aktor lain dalam memperkuat perlindungan Hak Asasi Manusia. Aktor lainnya dapat berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan masyarakat sipil. Namun demikian, untuk mengembangkan sistem Perlindungan Hak Asasi Manusia yang kuat, kita harus melibatkan perusahaan atau Korporasi Trans-nasional (TNC) dan pelaku usaha lain

¹⁸ Business Participations, available at http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Business_Participation/

¹⁹ Id

²⁰ Id

²¹ See for instance, The UN Global Compact and Human Rights: Developing Vision for 2020, available at http://www.ihrb.org/pdf/UNGC_and_Human_Rights_A4_FINAL.pdf

²² See for instance Eric Engle, *Extraterritorial Corporate Criminal Liability: A Remedy For Human Rights Violations?*, 20 St. John’s J.L. Comm. 287, 2006. See also Shanaira Udwadia, *Corporate Responsibility for International Human Rights Violations*, 13 S. Cal. Interdis. L. J. 359, 2004

seperti kamar dagang. TNC adalah salah satu aktor utama globalisasi. Oleh karena itu, untuk mengubah wajah globalisasi menjadi lebih manusiawi, kita harus mengubah perilaku perusahaan.²³

Perjanjian ini menekankan bahwa perjanjian ini mempunyai dua “tujuan yang saling melengkapi: pertama, melakukan upaya untuk menginternalisasikan Prinsip-Prinsip Perjanjian sebagai bagian dari strategi dan operasi bisnis, dan kedua memfasilitasi “kerja sama dan penyelesaian masalah secara kolektif di antara para pemangku kepentingan yang berbeda.”²⁴ Perusahaan berpotensi melakukan pelanggaran HAM di negara tempat mereka menginvestasikan uangnya. Misalnya saja kasus Shell di Nigeria²⁵ dan Unocal di Myanmar. Unocal dituduh terlibat dengan pemerintah militer dalam pelanggaran hak asasi manusia, kejahatan terhadap kemanusiaan, kerja paksa, penyiksaan, kehilangan rumah dan harta benda.²⁶ Oleh karena itu, untuk menanggapi masalah ini, Global Compact mempunyai misi untuk mengembangkan “kerangka kerja bersama” di sektor bisnis di seluruh dunia.²⁷ Perjanjian ini dapat menjadi sarana untuk meyakinkan perusahaan agar memasukkan Prinsip Hak Asasi Manusia ke dalam kebijakan internal dan eksternal mereka. Prinsip-prinsip Perjanjian ini harus menjadi bagian dari budaya, visi dan misi perusahaan dan dapat dilaksanakan dalam operasi sehari-hari mereka.²⁸

Salah satu isu mendasar dari Global Compact PBB adalah “pembangunan berkelanjutan.” Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam resolusinya menekankan bahwa pembangunan berkelanjutan dalam Perjanjian tersebut adalah “elemen kunci dari kerangka kerja menyeluruh kegiatan-kegiatan Perserikatan Bangsa-Bangsa. Secara khusus, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan pembangunan yang disepakati secara internasional. Hal ini mencakup Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs), dan yang tertuang dalam Rencana Implementasi KTT Dunia tentang Pembangunan Berkelanjutan (Johannesburg Plan of Implementation).²⁹ Selain itu, Majelis Umum menekankan bahwa Global Compact PBB “terus memainkan peran dalam memperkuat kapasitas PBB untuk bermitra secara strategis dengan sektor swasta [...]”.³⁰

²³ Betty King, *Supra Note 6*, P 2

²⁴ Georg Kell, *Supra Note 7*, P 37- P 36

²⁵ See Communication No. 155/96 (2001), *The Social and Economic Rights Action Centre for Economic and Social Rights v. Nigeria*, African Commission on Human and People Rights, available at <http://www1.umn.edu/humanrts/africa/comcases/155-96.html>; Adefolake Adeyeye, *Corporate Responsibility in International Law: Which Way to Go?*, 11 Sing. YB. Int'l L. 141, 144-45 (2007)

²⁶ See Earth Rights International, *In Our Court: ATCA, Sosa and the Triumph of Human Rights* (2004), available at <http://www.earthrights.org/sites/default/files/publications/in-our-court.pdf> [last visited on April 18, 2013]

²⁷ The Officer of U.N the High Commissioner on Human Rights, *Business and Human Rights: A Progress Report (January 2000)*, available <http://www.ohchr.org/english/about/publication/docs/business.htm>

²⁸ U.N. Global Compact Office, *How the Global Compact Works: Mission, Actors and Engagement Mechanism*, 2 (2003)

²⁹ G.A. Res. 60/215, P 2, U.N.Doc.A/Res/47/1 [29 March 2006], available at

http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Towards_Global_Partnerships_Resolution.pdf

³⁰ *Id.*, at 3

Georg Kell, Direktur pertama Global Compact, menulis: “kami memperkirakan bahwa jika upaya awal ini berhasil, maka jumlah pemimpin yang benar-benar berkomitmen dan diperlukan untuk sepenuhnya menerapkan dan mempertahankan tujuan Global Compact akan tercapai dalam waktu dua tahun.”³¹ Dengan cara ini, Perjanjian ini dapat menjadi kerangka dasar dalam menghadapi permasalahan globalisasi yang kompleks. Kofi Annan menekankan bahwa kita tidak bisa menghentikan globalisasi. Kita hanya bisa mendukungnya dan memastikan bahwa globalisasi menjadi kekuatan positif bagi seluruh masyarakat di dunia, dan tidak meninggalkan miliaran orang dalam kemelaratan.³² Tulisan ini mencatat bahwa salah satu alasan masyarakat mendukung gagasan Kofi Anan adalah karena mereka yakin bahwa globalisasi akan membawa sikap positif di dunia.³³

Dalam menghadapi globalisasi, tujuan Perjanjian ini adalah untuk memastikan komitmen sektor bisnis, khususnya perusahaan untuk “memperkuat konsensus globalisasi.”³⁴ Salah satu tujuan mendasar yang akan dicapai oleh Perjanjian ini adalah memperkuat jaringan lokal, karena jaringan lokal bekerja langsung dengan sektor bisnis. Jaringan lokal terdiri dari “kelompok perusahaan, LSM dan aktor-aktor penting lainnya, di suatu wilayah, negara atau sektor industri.”³⁵

Sampai batas tertentu, implementasi UN Global Compact didasarkan pada motivasi perusahaan dalam menerapkan prinsip-prinsip Compact tersebut. Anggota Perjanjian harus menerapkan Prinsip-prinsip ini dengan “itikad baik.”³⁶

Evaristus Oshionebo, Asisten Profesor Hukum di Universitas Manitoba, menyebutkan empat elemen yang mendukung implementasi Global Compact:

Pertama, pembentukan (Global Compact) ini merupakan pengakuan halus bahwa upaya regulasi internasional yang dilakukan sebelumnya seperti Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional, Deklarasi dan Konvensi ILO, dan regulasi mandiri perusahaan itu sendiri tidak memadai untuk mengatasi perilaku buruk TNC yang endemik di negara-negara berkembang. .

Kedua, prinsip-prinsipnya tampaknya diterima secara luas dan dengan cepat menyatu menjadi “titik acuan”, yaitu tanggung jawab dan akuntabilitas perusahaan.

Ketiga, Global Compact memungkinkan peserta organisasi sipil lokal dan internasional dalam prosesnya, untuk diberdayakan dalam tata kelola TNC.

³¹Kell, G. and Levin D. 2002, *The evolution of the Global Compact Network; an historic experiment in learning and action*. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Building Effective Networks'

³² Betty King, *Supra Note 6*, P 3

³³ Alexis M. Taylor, *The UN and The The Global Compact*, New York Law School Journal of Human Rights, 17 N.Y.L. Sch. J. Hum.Rts. 975, 2001, P 1

³⁴ Jennifer Ann Bremer, *How Global is the Global Compact?*, Business Ethics: European Review Volume 17 Number 3 July 2008, 230

³⁵ Oliver F. Williams, *The UN Global Compact: The Challenge and The Promise*, Business Ethics Quarterly, Volume 14. ISSN 1052-150X., 2004, P 757

³⁶ Evaristus Oshionebo, *The UN Global Compact and Accountability of Transnational Corporations: Separating Myth From Realities*, 19 Fla.J. Int'L. 1, 2007, P 11

Keempat, GC serupa dengan “kemitraan” atau “kontrak” antara PBB dan Korporasi. [...] korporasi secara tradisional dianggap tidak menjadi subjek hukum internasional.³⁷

Paragraf di atas menekankan bahwa Compact diperlukan untuk melengkapi aturan-aturan yang sudah ada. Pembentukan Global Compact merupakan bukti bahwa instrumen hak asasi manusia internasional, seperti ICCPR, ICESCR dan instrumen hak asasi manusia internasional lainnya tidak cukup untuk mengatur dan melibatkan pihak swasta seperti perusahaan. Jelasnya, instrumen manusia internasional tersebut tidak mempunyai tujuan khusus untuk mempengaruhi perilaku perusahaan. Mereka tidak memiliki ketentuan yang secara khusus menyebutkan bahwa perusahaan harus menghormati Hak Asasi Manusia.³⁸

Berdasarkan praktik-praktik terbaik tersebut, jelas bahwa UN Global Compact mempunyai dampak positif terhadap perusahaan. Namun demikian, apa manfaat bergabung dengan Global Compact? Mengapa perusahaan harus bergabung dengan Global Compact? Ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang sering diajukan pada Global Compact.

Tulisan ini mendukung gagasan bahwa dengan bergabung dalam Global Compact, setidaknya terdapat dua belas manfaat yang dapat diperoleh perusahaan:

1. Mendorong pengambilan keputusan yang terinformasi
2. Peningkatan pemahaman terhadap harapan masyarakat
3. Meningkatkan manajemen risiko
4. Meningkatkan reputasi dan kepercayaan
5. Meningkatkan hubungan dengan pemangku kepentingan
6. Meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan produktivitas pegawai
7. Menjamin kesehatan dan keselamatan
8. Meningkatkan efisiensi sumber daya dan menurunkan dampak negatif terhadap lingkungan
9. Meningkatkan keandalan dan kewajaran transaksi
10. Mencegah dan mengurangi konflik dengan konsumen
11. Berkontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang dengan mengedepankan keberlanjutan sumber daya alam dan jasa lingkungan
12. Berkontribusi pada kepentingan publik dan memperkuat masyarakat sipil.³⁹

Perusahaan-perusahaan akan mendapatkan manfaat dari Global Compact karena reputasi perusahaan mereka dapat mempengaruhi saham dan pasar mereka. Kepercayaan masyarakat

³⁷ Id

³⁸ See for instance, Sukanya Pillay, *Justice for all? Globalization, Multinational Corporations, and Need for Legally Enforceable Human Rights Protection*, 81 U. Det. Mercy L. Rev. 489, 2004. See also UN Alexis M Taylor, *Supra Note 33*

³⁹ United Nations Global Compact, *Training of Trainers Course Guidance Manual*, available at <http://www.unescap.org/tid/i4d/TN1-TOTManual.pdf>. See also Which are the main advantages to join the Global Compact? Available at <http://www.globalcompactnetwork.org/en/faq-eng/287-which-are-the-main-advantages-to-join-the-global-compact.html>

akan meningkat secara signifikan dan perusahaan dapat terhindar dari pelanggaran hukum hak asasi manusia dan lingkungan hidup karena janji mereka dalam Perjanjian.

III. Global Compact adalah Perjanjian bersifat Sukarela dan Tidak Mengikat Secara Hukum

Ketika Majelis Umum PBB mengadopsi Perjanjian tersebut pada tahun 1999, Majelis menekankan bahwa Perjanjian tersebut dibentuk berdasarkan hubungan sukarela. Majelis Umum menyatakan bahwa “kemitraan adalah hubungan sukarela dan kolaboratif antara berbagai pihak, baik publik maupun non-publik, di mana semua peserta sepakat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau melakukan tugas tertentu dan, sebagaimana disepakati bersama, untuk berbagi risiko. dan tanggung jawab, sumber daya dan manfaat.”⁴⁰ Untuk menjadi anggota UN Global Compact tidaklah sulit, karena dalam kerangka hubungan sukarela tersebut, perusahaan “hanya perlu mendaftar dengan mengisi formulir online dan menyerahkan surat kepada Sekjen PBB. Dalam surat tersebut, perusahaan harus menyatakan komitmen dan keinginannya untuk menjadi anggota.”⁴¹ Perjanjian ini tidak mempunyai persyaratan yang berlebihan, hanya saja perusahaan atau sektor usaha harus membuat laporan tahunan dan memasukkan prinsip-prinsip dan instrumen hak asasi manusia internasional dalam laporan dan kebijakan mereka.⁴²

Memang benar, Sekretaris Jenderal PBB menetapkan Global Compact “sebagai hukum yang lunak atau tidak mengikat secara hukum.” Salah satu alasan utama mengapa PBB cenderung menggunakan pendekatan soft law dibandingkan pendekatan hard law adalah karena “Global Compact tidak ingin mengabaikan otonomi Perusahaan untuk mengembangkan cara mereka sendiri untuk memasukkan sepuluh prinsip ke dalam kebijakan mereka.”⁴³ Tulisan ini mencatat bahwa pendekatan soft law lebih dapat diterima oleh pelaku usaha. Kita harus memahami bahwa sifat perusahaan sama dengan sifat Pemerintah Negara. Mereka cenderung menolak dan menolak intervensi. Oleh karena itu, Sekretaris Jenderal PBB harus mengembangkan solusi yang saling menguntungkan. Inilah Sepuluh Prinsip Perjanjian ini--untuk mengatur dan secara bertahap mengubah perilaku perusahaan dan pelaku usaha lainnya.⁴⁴

PBB mengakomodasi keberatan para pelaku usaha mengenai “pendekatan legalistik [pendekatan hukum keras].” Misalnya Kamar Dagang Internasional (ICC) dan Organisasi Pengusaha Internasional (IOE) keberatan dengan pendekatan hukum yang keras dalam

⁴⁰ UNGA 60/215, *Supra Note 29*, P 3, available at

http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Towards_Global_Partnerships_Resolution.pdf

⁴¹ Business Participation, <http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/index.html>

⁴² Oliver F. Williams, *Supra Note 35*, P 757

⁴³ Lauren A. Mowery, Earth Rights, Human Rights: Can International Environmental Human Rights Affect Corporate Accountability? 13 *Fordham Envtl. L.J.*, 2002, P 232

⁴⁴ *Id*

mengatur perusahaan.⁴⁵ Selain itu, Dewan Bisnis Internasional Amerika Serikat (USCIB) juga berpendapat bahwa pendekatan hard law bukanlah cara yang tepat untuk mengatur perusahaan.⁴⁶ Oleh karena itu, dapat dibayangkan berapa banyak pelaku usaha dan perusahaan yang akan bergabung dalam Compact jika Sekjen PBB bersikeras untuk mengaturnya dengan menggunakan hard law (Traktat). Gagasan untuk mengatur perusahaan dengan menggunakan pendekatan hard law dalam suatu Perjanjian masih terlalu dini untuk diungkapkan. Dibutuhkan lebih banyak penelitian untuk memastikan kesediaan negara-negara untuk mengikat perusahaan-perusahaan kuat dalam sebuah Perjanjian.

Perjanjian ini tidak memiliki parameter apa pun untuk kepatuhan perusahaan. “Juga tidak ada standar khusus yang harus dipenuhi oleh peserta. Sebaliknya, hal ini terdiri dari kriteria dan tolok ukur yang disusun secara luas, yang hasil akhirnya diserahkan kepada intrik perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi.”⁴⁷ Terlepas dari pendekatan Global Compact yang luas, ada tiga poin penting dari inisiatif sukarela ini:

1. Inisiatif sukarela menanamkan budaya kepemimpinan dan inovasi perusahaan dalam mewujudkan perilaku yang bertanggung jawab — misalnya, dengan memasukkan isu-isu terkait ke dalam pengambilan keputusan dan operasional;
2. Inisiatif sukarela dapat mengalihkan tanggung jawab perusahaan dari konsep ke fakta — misalnya, dengan memfasilitasi munculnya konsensus pemangku kepentingan atau dengan membantu mengidentifikasi risiko dan peluang penting serta mendorong keberhasilan jangka panjang;
3. Inisiatif sukarela dapat menyuarakan keprihatinan masyarakat, sehingga menjamin posisi bisnis yang positif di masyarakat — misalnya, dengan membantu perusahaan membangun kepercayaan dan keyakinan dalam masyarakat dan perekonomian.⁴⁸

Terlepas dari alasan-alasan ini, para pengkritik Global Compact terus mengemukakan gagasan bahwa Perjanjian tersebut terlalu ambisius, tidak memiliki potensi penegakan hukum dan tidak memberikan ketentuan mengenai hukuman.⁴⁹ Namun, makalah ini mengidentifikasi poin-poin penting dari seorang akademisi yang berkontribusi dalam pengembangan Kode Etik perusahaan. Mereka menyatakan, “Perjanjian ini merupakan sebuah kode etik yang tidak memiliki akuntabilitas, sebuah dokumen hubungan masyarakat yang tidak memiliki substansi.

⁴⁵ Joint views of ICC and the IOE on the draft “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights” submitted to the United Nations Commission on Human Rights. Available at http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/%282003-11%29%20Business%20and%20Human%20Rights%20Draft%20Norms%20joint%20statement.pdf

⁴⁶ Jonathan Birchall, UN Plans to Scrutinise Multinationals, *Fin. Times*, Aug. 13, 2003, at A1

⁴⁷ Evaristus Oshionebo, *Supra Note 36*, P 8

⁴⁸ The Importance of Voluntarism, available at http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Business_Participation/the_importance_of_voluntarism.html

⁴⁹ See for instance, Surya Deva, *Global Compact: A Critique of the U.N.S “Public Private” Partnership for Promoting Corporate Citizenship*, 34 *Syracuse J. Int’l L & Com.* 107, 2006

Bagaimana kita bisa mengetahui bahwa sebuah perusahaan yang mengaku mengikuti prinsip-prinsip Global Compact sebenarnya melakukan hal yang sama?”⁵⁰

Selain kritik yang disebutkan di atas, mereka juga memuji Perjanjian ini dalam hal pemantauan implementasinya: “sebuah kelompok pemantau independen yang memiliki ukuran terukur dan obyektif yang menerjemahkan prinsip-prinsip umum ke dalam standar operasional adalah cara untuk memastikan bahwa perusahaan dapat akuntabel.”⁵¹

Menanggapi kritik tersebut, Profesor John Ruggie berkata:

“Anda mengutip kritik yang menyatakan bahwa “kesepakatan global” yang dibuat oleh Sekretaris Jenderal PBB, dirancang untuk mengidentifikasi dan mempromosikan praktik perusahaan yang baik dalam bidang hak asasi manusia, standar ketenagakerjaan dan lingkungan hidup, membuka pintu PBB bagi bisnis besar. Para kritikus ini mengabaikan fakta bahwa Perjanjian ini merupakan kemitraan setara antara dunia usaha, buruh internasional, dan organisasi non-pemerintah global. Perserikatan Bangsa-Bangsa mempunyai pedoman untuk menangani bisnis; mereka diadopsi pada bulan Juli. Anda melaporkan bahwa salah satu kritikus berpendapat bahwa dimasukkannya perusahaan-perusahaan yang mungkin memiliki catatan buruk di masa lalu ke dalam perjanjian global memberikan sinyal yang salah. Implikasinya adalah bahwa PBB harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya hanya jika kinerjanya sudah sempurna. Melakukan hal itu akan membuat hidup lebih mudah, tapi apa gunanya?”⁵²

Sudut pandang Profesor Ruggie penting dalam memahami cara kerja substansi kemitraan yang setara dalam Perjanjian. Ia mengemukakan indikator positif bahwa perusahaan secara sukarela mengadopsi pedoman tersebut ke dalam kebijakan internal mereka. Sehubungan dengan kritik mengenai kurangnya penegakan Perjanjian, PBB menekankan kekhawatirannya bahwa Perjanjian tersebut dapat menjadi “kerangka kerja bersama bagi sektor korporasi untuk menangani masalah hak asasi manusia [...]”⁵³ PBB menambahkan bahwa Perjanjian ini akan lebih lanjut mendesak akuntabilitas, dengan mengharuskan dunia usaha untuk “membuat laporan tahunan mengenai kemajuan mereka [...] dan bahwa mereka akan menjadi sasaran kritik dari LSM atas kinerja mereka.”⁵⁴

⁵⁰ Oliver F. Williams, *Supra Note 35*, P 757

⁵¹ Id

⁵² Robert A. Senser, *Big Business and the UN; Toward a New Framework for Corporate Responsibility*, AM. CATH. WKLY.’ Dec 1, 2008, available at

http://www.americanmagazine.org/content/article.cfm?article_id=11253

⁵³ Alexis M. Taylor, *Supra Note 33*, P 3

⁵⁴ Id. With regard to the critics concerning lack of enforcement, the Global Compact Network Italy explains “the UN Global Compact is more like a guide dog than a watch dog. However, the Global Compact has a mandatory disclosure framework - the Communication on Progress (COP). Business participants are required to communicate their progress to their own stakeholders on an annual basis and to post a copy on the Global Compact’s website. Failing to communicate progress on an annual basis results in a downgrading of participant status from active to non communicating. Participants who do not communicate progress for two years in a row are de-listed and the Global Compact publishes their name. Non-communicating and de-listed companies, can become active again only by posting their COP.” Does the UN Global Compact has Teeth? Available at <http://www.globalcompactnetwork.org/en/faq-eng/288-does-the-un-global-compact-have-teeth.html>

Tentu saja, makalah ini tidak akan berargumentasi bahwa Global Compact adalah cara terbaik atau sistem yang sempurna untuk mempengaruhi perilaku korporasi. Memang benar bahwa Perjanjian ini merupakan seperangkat prinsip yang baik untuk “persuasi moral dalam komunitas bisnis.” Namun demikian, PBB percaya bahwa sistem ini diperlukan karena instrumen hak asasi manusia yang ada sebelumnya dan inisiatif sukarela internasional lainnya tidak cukup untuk mengatur perusahaan dan sektor bisnis lainnya.⁵⁵ Mungkin suatu hari nanti, hukum yang keras atau “kode etik atau bisnis internasional yang mengikat” mungkin akan lebih baik dalam mengatur dan memperkuat perilaku perusahaan. Namun demikian, pada saat ini, Global Compact adalah cara terbaik untuk mewujudkan dunia TNC yang mengglobal.

IV. Global Compact: Mengintegrasikan Bisnis dan Hak Asasi Manusia

1) Prinsip Penerapan Hak Asasi Manusia

Prinsip 1 dari Global Compact PBB menyatakan “Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan hak asasi manusia yang dinyatakan secara internasional.”

Prinsip 2 menyatakan bahwa anggota Compact harus “memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia.”⁵⁶

Kedua Prinsip Global Compact PBB tentang Hak Asasi Manusia dapat dieksplorasi sebagai berikut:⁵⁷

- a. Kewajiban untuk menghindari perampasan. Tugas-tugas ini terbatas. Kewajiban untuk menghindari perampasan hanya mengharuskan seseorang menahan diri dari memperoleh keuntungan yang tidak perlu bagi dirinya sendiri dengan cara yang merusak orang lain.
- b. Kewajiban untuk melindungi dari kekurangan. Kewajiban untuk melindungi biasanya muncul karena orang lain telah gagal dalam menjalankan tugasnya untuk menghindari. “Jika setiap orang yang seharusnya menjalankan tugas untuk menghindari melakukan hal tersebut, pelaksanaan tugas untuk melindungi mungkin tidak diperlukan. Serangkaian tugas ini mencakup tanggung jawab untuk membantu pengembangan lembaga-lembaga sosial guna membantu menghindari terciptanya insentif untuk melakukan deprivasi. Secara umum merupakan tanggung jawab Pemerintah untuk

⁵⁵Evaristus Oshionebo, *Supra Note 36*, P 14

⁵⁶The ten principles of the UN Global Compact, *Supra Note 12*

⁵⁷Lee A. Tavis and Timothy M. Tavis, *Achieving Enterprise Sustainability through a Human Rights Strategy: Values – Based Multinational Management*, University of Notre Dame, 2009, P 159-160

memastikan bahwa anggota atau lembaga masyarakat tidak merampas hak-hak warga negara. Kewajiban untuk melindungi organisasi non-pemerintah atau organisasi bisnis dalam suatu masyarakat sering kali merupakan cerminan dari kegagalan pemerintah.

- c. Kewajiban untuk membantu orang-orang yang kekurangan. Kewajiban-kewajiban ini umumnya mulai berlaku karena kegagalan dua rangkaian kewajiban pertama di masyarakat luas, seringkali karena pelanggaran di masa lalu. “Jika pemenuhan tugas untuk melindungi tidak memadai, maka tugas untuk membantu mungkin menjadi sangat berat.

Berkenaan dengan Prinsip 1, dokumen ini menekankan bahwa Perusahaan, khususnya anggota Perjanjian harus memasukkan standar-standar dalam instrumen hak asasi manusia internasional, misalnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR). Selain itu, Perusahaan juga harus menerapkan prinsip dan standar perjanjian hak asasi manusia lainnya seperti Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR) dan Konvensi Menentang Penyiksaan (CAT).⁵⁸

Selanjutnya, Prinsip 2 dari Perjanjian ini menekankan perlindungan atau “metode keamanan dalam operasi mereka [...]” Perjanjian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menetapkan kode etik atau pedoman internal bagi perusahaan dalam menangani hak asasi manusia karyawan dan dalam kaitannya dengan kebijakan eksternal misalnya dengan Pemerintah dan masyarakat sipil di negara tuan rumah. Perusahaan juga dapat membentuk “sistem pemantauan untuk memastikan bahwa hak asasi manusia tidak dilanggar melalui praktik dan prosedur perusahaan mereka.”⁵⁹

Perusahaan-perusahaan anggota Perjanjian harus mematuhi Prinsip 1 dan 2 Perjanjian karena prinsip-prinsip ini merupakan salah satu persyaratan utama bagi Perusahaan untuk tetap menjadi anggota Perjanjian. Kurang lebih, “3000 perusahaan dikeluarkan dari Global Compact. Hal ini disebabkan oleh kegagalan dalam mengkomunikasikan kemajuan upaya mereka dalam menerapkan sepuluh prinsip keberlanjutan Perjanjian, di bidang lingkungan hidup, hak asasi manusia, ketenagakerjaan, dan anti-korupsi.”⁶⁰

Untuk memperkuat dan mendukung implementasi Perjanjian ini, mereka menjalin kemitraan strategis dengan Kantor Komisaris Tinggi Hak Asasi Manusia (OHCHR). Komisaris Tinggi mengeluarkan “panduan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Global Compact, praktik manajemen yang baik mengenai hak asasi manusia, pelaporan kinerja hak asasi manusia dan penilaian dampak hak asasi manusia.”⁶¹

⁵⁸See, Alexis M. Taylor, *Supra Note 33*, P 3

⁵⁹Id

⁶⁰ See Article News, *3,000 Companies Expelled from UN Global Compact in Seven Years*, February 16, 2012, available at <http://www.environmentalleader.com/2012/02/16/3000-companies-expelled-from-un-global-compact-in-7-years/>

⁶¹ See UN Global Compact, *Some Key Business and Human Rights Guidance Materials and How to Use Them* (2010), available at

Selain Komisaris Tinggi, Perjanjian ini juga mencakup dan menyebarluaskan Prinsip-Prinsip Panduan Ruggie untuk mendukung penerapan Prinsip-Prinsip Perjanjian. Pada bulan Mei 2010, Global Compact dan Profesor John Ruggie mengeluarkan memo yang menjelaskan hubungan mereka dalam mengadvokasi hak asasi manusia dan bisnis. Memo tersebut menyatakan, “Tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia berarti menghindari pelanggaran terhadap hak orang lain dan mengatasi dampak buruk yang mungkin terjadi. Ruang lingkungannya mencakup dampak buruk yang dihasilkan melalui aktivitas bisnis perusahaan sendiri serta melalui hubungan dengan pihak lain, seperti mitra bisnis, entitas dalam rantai nilai perusahaan, aktor non-negara lainnya, dan agen negara.”⁶²

Based on the Ruggie Guiding Principles, and the Global Compact, both emphasize that companies and other business sectors must respect human rights in wherever countries they invest their money. It is still the primary duty of the States to protect Human Rights.⁶³

Selanjutnya, pada bulan Juli 2011, Global Compact PBB mengeluarkan catatan yang menjelaskan hubungan antara Global Compact dan Prinsip-Prinsip Panduan Ruggie:

“Di bawah Prinsip-Prinsip yang berkaitan dengan ‘Kewajiban Negara untuk Melindungi’, kewajiban Pemerintah untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia ditegaskan kembali, begitu pula pentingnya perlindungan terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang melibatkan perusahaan bisnis. Prinsip-Prinsip Panduan PBB memperjelas bahwa Negara harus melaksanakan kewajiban untuk melindungi melalui kebijakan, undang-undang, peraturan dan keputusan yang efektif. Dengan melakukan hal ini, hal ini memberikan kejelasan yang lebih besar mengenai harapan dan konsistensi bagi dunia usaha dalam kaitannya dengan hak asasi manusia. Prinsip-Prinsip Panduan PBB menetapkan ‘Tanggung Jawab untuk Menghormati’ sebagai standar global minimum mengenai hak asasi manusia untuk semua perusahaan bisnis di mana pun mereka beroperasi. Hal ini mengharuskan perusahaan bisnis untuk menghindari menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk terhadap hak asasi manusia melalui aktivitas mereka sendiri. Apabila mereka tidak memberikan kontribusi terhadap dampak buruk terhadap hak asasi

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Some_key_business_and_human_rights_guidance_materials_and_how_to_use_them.pdf [last visited on April 18, 2013]

⁶² Grievance mechanisms for remediation may be provided directly by the company, through collaborative arrangements with other companies or organizations, or by facilitating recourse to a mutually accepted external expert or body.” Available at

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/UNGC_SRSGBHR_Note.pdf?utm_medium=email&utm_source=MonthlyBulletin&utm_content=413454678&utm_campaign=UNGlobalCompactBulletinJune2010subscribers&utm_term=DownloadNote

⁶³ Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, U.N. Doc. A/HRC/17/31, available at <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=11164>

manusia, perusahaan bisnis harus berupaya mencegah atau memitigasi dampak yang terkait langsung dengan operasi, produk, atau layanan mereka melalui hubungan bisnis mereka.”⁶⁴

Prinsip-Prinsip Panduan Ruggie memperjelas prinsip-prinsip Global Compact dalam hal kewajiban negara dan perusahaan. Negara harus mengintegrasikan instrumen hak asasi manusia internasional ke dalam kebijakan dan perundang-undangan nasional untuk menjamin perlindungan Hak Asasi Manusia.

Elemen utama Prinsip Panduan Ruggie seharusnya mempengaruhi perilaku perusahaan. Elemen-elemen ini digunakan sebagai alat untuk menilai kepatuhan perusahaan terhadap Global Compact. Ada lima elemen utama:⁶⁵

1. Komitmen Kebijakan

Komitmen kebijakan formal untuk menghormati hak asasi manusia yang disetujui di tingkat paling senior dan tercermin dalam kebijakan dan prosedur operasional

2. Uji Tuntas Hak Asasi Manusia

Untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan memperhitungkan cara mereka mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus melakukan uji tuntas hak asasi manusia. Prosesnya harus mencakup penilaian dampak aktual dan potensial terhadap hak asasi manusia, mengintegrasikan dan menindaklanjuti temuan, melacak respons, dan mengomunikasikan bagaimana dampak tersebut ditangani.

3. Remediasi

⁶⁴ The UN Guiding Principles are the product of six years of research and consultations led by the UN Special Representative on Business and Human Rights, Professor John Ruggie of Harvard University, involving governments, companies, business associations, civil society, affected individuals and groups, investors and others around the world.” The UN Global Compact and The UN Office High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relations to UN Global Compact Commitment*, 2011. Available at

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

Based upon the Human Rights Council Resolution 8/7 concerning Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Article 4 (a) To provide views and concrete and practical recommendations on ways to strengthen the fulfillment of the duty of the State to protect all human rights from abuses by or involving transnational corporations and other business enterprises, including through international cooperations; (b) To elaborate further on the scope and content of the corporate responsibility to respect all human rights and to provide concrete guidance to business and other stakeholders. Available at http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf

⁶⁵ Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (March 21, 2011), available at <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Apabila perusahaan bisnis mengidentifikasi bahwa mereka telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk, mereka harus menyediakan atau bekerja sama dalam upaya pemulihannya melalui proses yang sah.

4. Masalah Konteks

- a) Mematuhi semua undang-undang yang berlaku dan menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional, di mana pun mereka beroperasi;
- b) Mencari cara untuk menghormati prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional ketika dihadapkan pada persyaratan yang bertentangan;
- c) Memperlakukan risiko yang menyebabkan atau berkontribusi terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang berat sebagai masalah kepatuhan hukum di mana pun mereka beroperasi.

5. Akses terhadap Pemulihan

Sebagai bagian dari tugas mereka untuk melindungi terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang terkait dengan bisnis, Negara harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan, melalui cara yudisial, administratif, legislatif atau cara lain yang sesuai, bahwa ketika pelanggaran tersebut terjadi di dalam wilayah dan/atau yurisdiksi mereka, maka pihak yang terkena dampak mempunyai akses terhadap hak asasi manusia. untuk pengobatan yang efektif.

Global Compact menekankan bahwa para anggota Compact harus mengadopsi prinsip-prinsip panduan ini untuk menilai akuntabilitas mereka. Selain itu, Global Compact mengadopsi prinsip-prinsip ini melalui berbagai cara, misalnya melalui pelatihan, lokakarya dan seminar dengan Perusahaan.⁶⁶

2) Pengalaman Terbaik Dalam Praktik Negara Anggota Global Compact

Untuk membuktikan kekuatan penerapan Global Compact secara sukarela, makalah ini akan mengacu pada praktik dasar tertentu Perusahaan yang secara sukarela menerapkan dan memasukkan prinsip-prinsip Compact dalam kebijakan mereka. Salah satu praktik terbaik yang dicapai oleh Perjanjian ini adalah pengalaman Novartis. Novartis adalah Perusahaan Transnasional dari Swiss. Ini memiliki 100.000 karyawan di seluruh dunia. Perusahaan menandatangani Perjanjian tersebut pada tahun 2000.⁶⁷ Selanjutnya, Novartis memasukkan Prinsip-Prinsip Perjanjian ini ke dalam kebijakannya. “Nilai-nilai inti Novartis didasarkan pada hak-hak dasar setiap individu, seperti perlindungan privasi, kebebasan berpendapat dan

⁶⁶ See for instance, The UN Global Compact and Human Rights: Developing Vision for 2020, available at http://www.ihrb.org/pdf/UNGC_and_Human_Rights_A4_FINAL.pdf

⁶⁷ The main business of the Company is Pharmaceutical and Biotechnology, moreover the type of the Company is FT 500 Company. For more information about Novartis see Participant Information Novartis International AG, available at <http://www.unglobalcompact.org/participant/7016-Novartis-International-AG>

berekspresi, kebebasan berserikat, non-diskriminasi, dan hak untuk didengarkan. Kami berupaya untuk memajukan dan melindungi hak-hak yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Novartis mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat sipil dalam kerangka Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (HSE), dan juga telah menerbitkan Novartis Foundation for Sustainability Development.⁶⁸ Novartis memiliki tiga program untuk meningkatkan keterlibatan dan kepatuhan Perusahaan terhadap prinsip-prinsip Perjanjian. Program pertama adalah penelitian penyakit tropis. Penelitian ini dilakukan berdasarkan Global Compact.⁶⁹

Program kedua adalah memastikan akses terhadap obat komersial yang layak. “Sebuah terobosan dalam penemuan obat, Gleevec (dikenal sebagai Glivec di luar Amerika Serikat) telah menunjukkan kemanjuran yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam mengobati populasi pasien kanker yang relatif kecil.”⁷⁰ Program ketiga adalah menjamin hak-hak pekerja. Program ketiga berkaitan dengan Prinsip 6 dan 2 Perjanjian. Salah satu perhatian utama dalam program ketiga adalah praktik pengujian kehamilan di fasilitas produksi subkontrak di zona perdagangan bebas negara berkembang. Sebelumnya Global Compact menekankan hak asasi manusia. Tes kehamilan tidak pernah muncul sebagai bagian dari kebijakan anti-diskriminasi Novartis.⁷¹

Praktik terbaik kedua adalah dari Novo Nordisk. Ini adalah perusahaan perawatan kesehatan yang berkantor pusat di Denmark.⁷² Pada tahun 1999, Novo Nordisk melakukan penelitian hak asasi manusia terhadap pekerjaan Perusahaan. “Sebagai hasilnya diputuskan bahwa diskriminasi harus menjadi area fokus dalam pekerjaan tanggung jawab sosial Perusahaan. Pada tahun 2002, sebuah proyek diluncurkan untuk secara sistematis menjamin kesetaraan peluang dan mendorong keberagaman dalam perusahaan di seluruh dunia.”⁷³

Keterlibatan dalam Prinsip Hak Asasi Manusia dalam Perjanjian membawa dampak positif bagi Novo Nordisk. Ada tiga unsur yang membuktikan dampak atau manfaat positif yang diterima Perseroan:

⁶⁸ “2.5 billion people still live on USD 2 or less a day and thus struggle to meet their basic need and lack regular access to health care services and medicine. The scale of this problem and its complexity call for the engagement of all relevant actors of society: governments, international organizations and the private sectors. In all aspects of our work, the Novartis foundation to global development with a human rights face: (i) Practical project and program work, (ii) dialog and networking activities, (iii) Think thank work (research, publications, consultations and information work).” Novartis Foundation for Sustainable Development, available at http://www.novartisfoundation.org/platform/apps/home_e/index.asp?MenuID=209&ID=479&Menu=3&Item=41 [Last visited on April 19, 2013]

⁶⁹ Lee A. Tavis *et al*, *Supra Note 57*, P 193-194,

⁷⁰ *Id*, at P 195-197

⁷¹ *Id*, at P 198

⁷² “Novo Nordisk is a Global healthcare company with 88 years of innovation and leadership in Diabetes care. The Company also has leading positions within haemophilia care, growth hormone therapy and hormone replacement therapy [...] Novo Nordisk Employs approximately 31. 400 employees in 74 countries, and markets its product in 179 countries.” Transparent Corporate Social Responsibility Ratings to help you changes the World, visit http://www.csrhub.com/CSR_and_sustainability_information/Novo-Nordisk/ [last visited on April 19, 2013]

⁷³ Implementing the UN Global Compact: A Booklet for Inspiration, UNDP, 2005, P 11

“Internasionalisasi: Keberagaman yang lebih kuat akan memperkuat kemampuan perusahaan untuk bekerja lintas budaya dan menjangkau lebih banyak pelanggan dengan produk yang lebih baik. Meningkatnya keberagaman akan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai masyarakat di mana Novo Nordisk bekerja dan berkontribusi pada perluasan berkelanjutan di pasar-pasar baru.

Inovasi: Mendorong persamaan kesempatan dan keberagaman akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dari basis rekrutmen yang diperluas. Novo Nordisk percaya bahwa lingkungan yang mempertemukan orang-orang dengan latar belakang dan perspektif berbeda dapat merangsang pengembangan solusi baru. Tanggung Jawab Sosial: Sejak lama Novo Nordisk berfokus pada Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial perusahaan. Perusahaan ingin mempertahankan nilai-nilai dan reputasinya.”⁷⁴

Hal ini merupakan bukti kuat bahwa Perjanjian ini sampai batas tertentu dapat mendukung keberadaan Perseroan. Secara sempit, praktik terbaik Novo Nordisk dapat dilihat di tiga negara yaitu Afrika Selatan, Amerika Serikat, dan India. Di negara-negara tersebut, Perusahaan menerapkan Prinsip Compact dalam kebijakannya. Misalnya, di Afrika Selatan, lebih dari separuh staf penjualan kini adalah orang kulit berwarna dan kebijakan yang konsisten telah diterapkan untuk mengecualikan Dokter yang tidak ingin dikunjungi oleh staf penjualan kulit berwarna.⁷⁵

Praktik terbaik ketiga yang dilihat dari Global Compact sebagai “kerangka kerja untuk inisiatif konkrit” adalah Kode Etik Danfoss Group.⁷⁶ Berdasarkan Laporan Kewarganegaraan Korporasi Danfoss tahun 2011, Perusahaan sejak tahun 2004 telah menerbitkan kode etik untuk mengatur hubungan antara Perusahaan dan pemasoknya, yang mencakup 3.500 pemasok di seluruh dunia. Pada tahun 2011, Danfoss Group melakukan audit terhadap pemasoknya di Tiongkok. Perusahaan memiliki dua puluh pemasok yang fokus khususnya pada masalah “tindakan pencegahan keselamatan yang buruk dalam bentuk kurangnya pintu keluar darurat dan peralatan pemadam kebakaran. Selain itu, kurangnya peralatan perlindungan diri dan perlakuan serta penyimpanan bahan berbahaya yang tidak tepat, seperti bahan kimia dan pembuangan air limbah juga dicatat dalam auditnya.”⁷⁷

⁷⁴ Id, at P 12

⁷⁵ Id

⁷⁶ “In 2002 Danfoss Group joined the UN Global Compact initiative. Since then, the Group has contributed to ensuring that the ten principles are an integrated part of the business strategy. The Principles still represent the structure of the Danfoss policies on environmental and social responsibility. In 2003, Danfoss published its first report on social responsibility and has continually been working on developing the Company’s way of surveying and reporting on corporate citizenship. Danfoss’ Corporate Citizenship report is also the Communication on Progress report to the UN. The report describes the initiatives Danfoss has taken during the past year and the results of the work with Global Compact. The Danfoss Group will continue to support the UN’s Global Compact Initiative and the ten principles. “ Danfoss Corporate Citizenship Report, 2011, P 2, available at http://www.danfoss.com/NR/ronlyres/C8D3CB59-0DC7-4834-8697-2AC796F81ACB/0/2011_Corporate_Citizenship_EN.pdf

⁷⁷ Danfoss Corporate Citizenship Report, 2011, P 10, available at http://www.danfoss.com/NR/ronlyres/C8D3CB59-0DC7-4834-8697-2AC796F81ACB/0/2011_Corporate_Citizenship_EN.pdf

Untuk melihat implementasi Prinsip-prinsip Global Compact di tingkat nasional, makalah ini akan menggunakan Indonesia sebagai contoh. ⁷⁸ Dalam kerangka Global Compact Local Network (GCLN), Majelis Umum PBB mengakui kerja UN Global Compact Local Network, serta pentingnya kerja sama antara sistem PBB di tingkat lokal dan United Nations Global Compact Jaringan lokal. ⁷⁹ Global Compact Network Indonesia mempunyai anggota sebanyak 164 orang dan perusahaan terakhir yang menjadi anggota pada tanggal 17 April 2013 adalah Fortune PR⁸⁰ Berikut statistik jumlah perusahaan di Indonesia yang menjadi anggota Compact:

Tabel 2⁸¹

Jenis Lembaga Bisnis	Jumlah Peserta
Perusahaan	21
Usaha Kecil dan Menengah	80
Usaha Mikro	3
Asosiasi Bisnis	3
Organisasi CSR	5
Organisasi Buruh / Pekerja	0
Organisasi masyarakat sipil / NGO	19
Lembaga / Instansi Akademik	20
Pemerintah	0
Pengambil kebijakan lainnya	13

Salah satu best practice di Indonesia adalah PT Newmont Nusa Tenggara (PTNT). ⁸² PTNT memiliki komitmen terhadap Hak Asasi Manusia. Dalam Laporan Tahunan 2010, PT Newmont

⁷⁸ The Global Compact Network Indonesia has Vision: To be a respectable agent of change in accelerating country transformation towards the achievement of human rights, competitive labor, sustainable environment, and ethical business practices. Mission: Promote, facilitate and implement the UN Global Compact principles in Indonesia. Available at http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Regional_Meetings/Asia/Presentations/Indonesia.pdf

⁷⁹ G.A. Res. 66/223, P 5 U.N. Doc. A/RES/66/233 [27 January 2012], available at http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20A/RES/66/233

⁸⁰ The Global Compact Network Indonesia: Participant Information, available at http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/local_network_sheet/ID.html [latest visited on April 17, 2013]

⁸¹ Local Network Report 2009, Global Compact Local Network: Indonesia Global Compact Network, available at http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/communication/network_reports/2009/ID_2009.pdf

⁸² "Newmont Mining Corporation is primarily a gold producer, with significant assets or operations in the United States, Australia, Peru, Indonesia, Ghana, New Zealand and Mexico. Founded in 1921 and publicly traded since 1925, Newmont is one of the world's largest gold producers and is the only gold company included in the S&P 500 Index and Fortune 500. Headquartered near Denver, Colorado, the company has around 40,000 employees and contractors worldwide." Available at About Newmont <http://www.newmont.com/about>. "PT

Nusa Tenggara menekankan komitmennya terhadap UN Global Compact. “Komitmen Newmont terhadap KEWARGANEGARAAN PERUSAHAAN yang bertanggung jawab secara sosial diwujudkan dalam komitmennya terhadap Global Compact. Ini adalah inisiatif internasional yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, untuk mendukung terciptanya perekonomian global yang berkelanjutan dan inklusif. Global Compact menyatukan perusahaan-perusahaan, badan-badan PBB, buruh dan masyarakat sipil yang sering mendukung prinsip-prinsip universal mengenai hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan hidup, dan anti-korupsi.”⁸³

PT Newmont Nusa Tenggara menerbitkan laporan mengenai Analisa Dampak Sosial. Laporan tersebut memberikan informasi lengkap mengenai kegiatan Perseroan. Hal ini mencakup informasi mengenai pengelolaan keuangan, UN Global Compact, Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs), kontribusi Perusahaan kepada Pemerintah dan kontribusi terhadap masyarakat lokal. Kurang lebih, Perusahaan mempunyai enam program yang sesuai dengan Prinsip 1 dan 2 Perjanjian. Mereka menangani, yaitu, kelompok rentan,⁸⁴ kekayaan budaya,⁸⁵ konflik sosial, perubahan gaya hidup dan budaya, kesetaraan gender dan reklamasi.

Terkait Konflik Sosial, penilaian Perusahaan terhadap konflik masyarakat lokal dengan karyawannya. Perusahaan memprakarsai “Focus Group Discussion untuk menumbuhkan kesadaran akan perubahan, konflik, harapan yang masuk akal. Pada saat yang sama, pihaknya juga mengembangkan sinergi perencanaan jangka panjang antara Perseroan dan aparat kecamatan. Semuanya penting.”⁸⁶

Global Compact, Inisiatif Global Lainnya dan Inisiatif Perusahaan Secara Unilateral

Makalah ini mencatat bahwa ketika Sekretaris Jenderal PBB, Kofi Annan mempromosikan Global Compact pada tahun 1999, banyak inisiatif global serupa mengenai bisnis dan hak asasi manusia sudah ada. Makalah ini menekankan bahwa Global Compact adalah salah satu cara terbaik untuk mengubah perilaku perusahaan. Namun, Perjanjian ini tidak dapat bekerja sendiri, melainkan harus memelihara hubungan dengan inisiatif global serupa lainnya.

Newmont Nusa Tenggara is the Branch Company of the Newmont which has the headquarter office in Colorado. Founded in 1921 and publicly traded since 1925, Newmont (www.newmont.com) is one of the largest gold companies in the world. [...] the Company has more than 43,000 employees and contractors, with the majority working at core operations in the United States, Australia, Peru, Indonesia, New Zealand and Ghana. Newmont is the only gold company listed in the S&P 500 index and in 2007 became the first gold company selected to be part of the Dow Jones Sustainability World Index. Newmont's industry leading performance is reflected through high standards in environmental management, health and safety for its employees and creating value and opportunity for host communities and shareholders.” Website of the PT Newmont Nusa Tenggara <http://www.ptnnt.co.id/newmont-named-to-dow-jones-sustainability-world-index-for-sixth-straight-year.aspx>

⁸³ With regard to human rights, the Company stresses “Business should support and protect the protection of internationally proclaimed human rights; and makes sure they are not complicit in human rights abuses.” The Annual Report of the PT Newmont Nusa Tenggara 2010, available at <http://www.ptnnt.co.id/publications-report.aspx>.

⁸⁴ “vulnerable group, in 2008, PTNT conducted assessment to the population of poor people around the Company, especially the transmigrant communities. Then, PTNT “made investment in the transmigrant communities “[...] for instance a clinic as well as baby clinic.” Id, at P 95,

⁸⁵ Id

⁸⁶ Id, at P 96

“Tinjauan singkat mengenai berbagai upaya tersebut akan menunjukkan bahwa Global Compact merupakan suatu hal yang diperlukan, namun bukan merupakan kondisi yang cukup untuk menjadikan TNC yang enggan menjadi warga global yang lebih baik.”⁸⁷

Namun, Perjanjian ini tidak memiliki rencana untuk bersaing atau menghapus inisiatif global lainnya. “[Global Compact] berupaya membangun hal-hal yang saling melengkapi dan memperkuat inisiatif-inisiatif yang memajukan tujuan-tujuan Perjanjian. Dengan asumsi, seiring berjalannya waktu, konten, kompatibilitas, dan konvergensi akan menghasilkan norma-norma global yang efektif, unik dalam hal universalitas dan legitimasinya.”⁸⁸

Perjanjian ini bukan hanya proyek PBB untuk mengubah perilaku perusahaan. Karena Perjanjian ini merupakan “inisiatif multi-pemangku kepentingan”, Perjanjian ini mengundang Pemerintah, perusahaan, buruh, masyarakat sipil, dan banyak pemangku kepentingan terkait lainnya untuk menjadi bagian dari penganutnya yang semakin meningkat.⁸⁹ Dengan menjadi kerangka kerja multi-pemangku kepentingan, Perjanjian ini sangat penting dalam memperkuat implementasi Sepuluh Prinsip yang memiliki pemangku kepentingan yang beragam.

Untuk memperkuat efektivitas penerapan Sepuluh Prinsip, Global Compact menjalin kemitraan strategis dengan beberapa inisiatif sukarela global:

Pertama adalah hubungannya dengan Global Reporting Initiative (GRI).⁹⁰ Global Compact memiliki kemitraan strategis dengan GRI dalam memelihara laporan keberlanjutan. Pada tanggal 28 Mei 2010, mereka menandatangani Memorandum of Understanding (MoU). MoU tersebut menekankan bahwa “GRI akan mengintegrasikan Sepuluh Prinsip Global Compact dan menerbitkan isu-isu secara terpusat pada pedoman Pelaporan Keberlanjutan berikutnya.”⁹¹

Dalam MoU tersebut, Global Compact juga meminta perhatian pada beberapa komitmen. Global Compact mendorong perusahaan untuk menggunakan Pedoman GRI dalam melaporkan kegiatan mereka, khususnya yang berkaitan dengan Sepuluh Prinsip Global Compact. Global Compact mendukung dan merekomendasikan Panduan GRI “bahasa pelaporan yang direkomendasikan, memperkenalkan tingkat pembedaan yang progresif, dan merinci konten laporan spesifik yang diharapkan di setiap tingkat. “Global Compact bekerja sama dengan GRI dalam memberikan pelatihan kepada para peserta Compact untuk memperkuat kualitas laporan mereka. Upaya bersama akan mencakup mendorong dan memungkinkan kolaborasi yang lebih erat antara Global Compact Local Networks dan titik fokus GRI, baik di tingkat tata kelola maupun melalui pelatihan bersama dan kegiatan lainnya. Terakhir, GRI dan Global Compact

⁸⁷ William H. Meyer *et al*, *Human Rights, the UN Global Compact, and Global Governance*, 34 *Cornell Int'l L.J.* 501, 2001, P 2-3

⁸⁸ Georg Kell, *Supra Note 7*, P 41

⁸⁹ *Id.*, at P 37- P 39

⁹⁰ “The Global Reporting Initiative (GRI) is a non-profit organization that promotes economic, environmental and social sustainability. GRI provides all companies and organizations with a comprehensive sustainability reporting framework that is widely used around the world.” About GRI available at <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>

⁹¹ GRI and UN Global Compact Forge New Alliance, available at <http://www.unglobalcompact.org/news/50-06-24-2010> [Last visited on April 20, 2013]

akan berbagi dan menyimpan informasi mengenai masing-masing peserta, termasuk tingkat partisipasi Global Compact dan tingkat pelaporan GRI.”⁹²

Kedua adalah hubungan Compact dengan Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD). Pedoman OECD merupakan rekomendasi Pemerintah kepada perusahaan multinasional (MNE) yang beroperasi di dan dari wilayah 39 negara [sekarang ada sekitar 50 negara] yang mematuhi Pedoman ini. Kedua inisiatif global ini saling melengkapi satu sama lain. Global Compact mempunyai keprihatinan yang umum dan lebih luas dibandingkan Pedoman OECD, dimana OECD mempunyai keprihatinan yang lebih rinci. Misalnya saja, PERPAJAKAN--Kontrak ini tidak mempunyai perhatian khusus mengenai topik ini. Hubungan lain yang saling melengkapi antara keduanya adalah bahwa kerja Global Compact didasarkan pada sepuluh prinsip. Pedoman OECD “[...] adalah rekomendasi. Mereka sebagian besar memanfaatkan sumber normatif yang sama seperti Global Compact PBB dengan 39 negara yang patuh pada perusahaan multinasional yang beroperasi di atau dari negara mereka.”⁹³

The third is the relationship of the Compact with the Corporate Social Responsibilities (CSR). “CSR are the conditions under which society grants corporations the right to pursue profit maximization.”⁹⁴ CSR memiliki kepedulian dan komitmen terhadap “pembangunan berkelanjutan dan peningkatan kualitas hidup karyawan, keluarga mereka, komunitas lokal, dan masyarakat luas.”⁹⁵ UN Global Compact memelihara komunikasi dengan CSR perusahaan-perusahaan yang telah menjadi anggota Compact dan perusahaan-perusahaan yang masih berada di luar Compact untuk menerapkan Sepuluh Prinsip dalam Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau Kewarganegaraan Perusahaan.⁹⁶

⁹² Id. In addition “The first official edition of the GRI Guidelines was released in June 2000, and the work on the next edition commenced immediately thereafter. A group of 31 companies invested considerable resources toward pilot testing the Guidelines. The second GRI international symposium successfully drew in the stakeholder groups (labor, international NGOs, investor) and the geographic regions (Africa, Asia, Southern and Central America) that until then were underrepresented within the GRI network. It also gave birth to the global multi stakeholder network, the signature GRI.” Brown, Halina Szejnwald, Martin de Jong, and Teodorina Lessidrenska, *The Rise of the Global Reporting Initiative (GRI) as a case of Institutional Entrepreneurship*. Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper No. 36. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007, P 4. See also, UN Global Compact and Global Reporting Initiative Form Strategic Alliance, available at http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/2006_10_06.html

⁹³ Id, at 4 In the article 27 of the page 7 “The OECD Guidelines provide a unique follow up mechanism for raising “specific instances”. This facility allows interested parties to call a company’s alleged non-observance of the Guidelines’ recommendations to the attention of an NCP. Since the creation of the specific instance facility in 2000, it has been used 80 times as a forum for discussing concrete problems of business ethics – those encountered by managers “on the ground”.

⁹⁴ Stephen Tully (ed), *International Corporations Legal Responsibility*, Wolters Kluwer Law & Business, P 20

⁹⁵ Id, See also H Ward, *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility*, San Fransisco, BSR, 1998, P 1

⁹⁶ “Out of Sample approximately 3,500 companies, there were 511 Compact participants Global Compact participants identified which were ranked on their CSR performance as measured by the EcoVadis methodology.” Three items related to the CSR “1.) On average, Global Compact participants have more robust Corporate Social Responsibility (CSR) management systems. 2.) ...but being a participant of Global Compact is not a guarantee of an effective CSR management system. 3.) And the maturity in Sustainable Procurement issues remains low.”

Leading Way: UN Global Compact Participants and CSR Performance, An Ecovadis Study, 2012, P 3, available at <http://www.ecovadis->

Selain inisiatif sukarela global di atas, upaya lain juga mengatur perilaku perusahaan, misalnya Organisasi Buruh Internasional (ILO), Dana Moneter Internasional (IMF), dan Bank Dunia.⁹⁷ Ketiga organisasi tersebut bertujuan untuk mempromosikan akuntabilitas perusahaan. Pada tahun 1998, ILO mengeluarkan Deklarasi Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja. Deklarasi ini menjadi salah satu standar atau pedoman untuk mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawannya. Deklarasi ini bertujuan untuk memperkuat hak-hak buruh sementara perusahaan mempunyai kewajiban untuk “mematuhi kebebasan berserikat, non-diskriminasi, dan hak untuk melakukan perundingan bersama.”⁹⁸ Global Compact juga menjalin hubungan dengan berbagai perusahaan yang bukan anggota Compact, seperti UNIDO (Organisasi Pengembangan Industri Perserikatan Bangsa-Bangsa), federasi anggota IOE (Organisasi Pengusaha Internasional), dan asosiasi internasional.⁹⁹

E. Penutupan

Sebagai kesimpulan, tulisan ini menyampaikan bahwa implementasi UN Global Compact telah menunjukkan cukup banyak kemajuan dalam meningkatkan kesadaran dan penghormatan perusahaan terhadap Hak Asasi Manusia. Global Compact, melalui hubungan sukarela, memberikan pengaruh positif terhadap perilaku perusahaan. Selain itu, Compact juga telah menjadi kerangka kerja bagi inisiatif global lainnya dan inisiatif perusahaan unilateral dalam menghadapi globalisasi. Oleh karena itu, keanggotaannya harus diperluas terutama pada perusahaan-perusahaan yang memiliki dampak kuat terhadap hak asasi manusia, dibandingkan dengan perusahaan pertambangan, minyak, gas, dan konstruksi besar.

Daftar Pustaka

1. Buku

E. Saefullah Wiradipradja, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, Keni Media, 2015, Bandung

Ramon Mullerated, *Corporates Social Responsibility The Corporate Governance of the 21st Century*, 2nd, Wolters Kluwer Law and Business, 2011

Betty King, *The U.N. Global Compact: Responsibility for Human Rights, Labor Relations, and the Environment in Developing Nations*, 34 Cornell Int'l L.J. 481, 2001

survey.com/surveys/EcoVadis%202011%20UN%20Global%20Compact%20study.pdf [Last visited On April 20, 2013]

⁹⁷William H. Meyer *et al*, *Supra Note* 89, P 3

⁹⁸ International Labor Organization (ILO), *Declaration of Fundamental Principles and Rights at Works (1998)*, available at <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> [last visited April 15, 2013]

⁹⁹ Georg Kell, *Supra Note* 7, P 38

Georg Kell, *The Global Compact: Origins, Operations, Progress, Challenges*, 11 *J. Corp. Citizenship*, 2003

2. Jurnal

Alexis M. Taylor, *The UN and The The Global Compact*, New York Law School Journal of Human Rights, 17 *N.Y.L. Sch. J. Hum.Rts.* 975, 2001

Adefolake Adeyeye, *Corporate Responsibility in International Law: Which Way to Go?*, 11 *Sing. YB. Int'l L.* 141, 144-45 (2007)

Evaristus Oshionebo, *The UN Global Compact and Accountability of Transnational Corporations: Separating Myth From Realities*, 19 *Fla.J. Int'l L.* 1, 2007

Jennifer Ann Bremer, *How Global is the Global Compact?*, *Business Ethics: A European Review* Volume 17 Number 3 July 2008

Jennifer Ann Bremer, *How Global is the Global Compact?*, *Business Ethics: European Review* Volume 17 Number 3 July 2008

Kell, G. and Levin D. 2002, *The evolution of the Global Compact Network; an historic experiment in learning and action*. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Building Effective Networks

Lauren A. Mowery, *Earth Rights, Human Rights: Can International Environmental Human Rights Affect Corporate Accountability?* 13 *Fordham Env'tl. L.J.*, 2002

Lee A. Tavis and Timothy M. Tavis, *Achieving Enterprise Sustainability through a Human Rights Strategy: Values – Based Multinational Management*, University of Notre Dame, 2009

Oliver F. Williams, *The UN Global Compact: The Challenge and The Promise*, *Business Ethics Quarterly*, Volume 14. ISSN 1052-150X., 2004

Sukanya Pillay, *Justice for all? Globalization, Multinational Corporations, and Need for Legally Enforceable Human Rights Protection*, 81 *U. Det. Mercy L. Rev.* 489, 2004

Surya Deva, *Global Compact: A Critique of the U.N.S “Public Private” Partnership for Promoting Corporate Citizenship*, 34 *Syracuse J. Int'l L & Com.* 107, 2006

U.N. Global Compact Office, *How the Global Compact Works: Mission, Actors and Engagement Mechanism*, 2 (2003)

William H. Meyer *et al*, *Human Rights, the UN Global Compact, and Global Governance*, 34 *Cornell Int'l L.J.* 501, 2001

3. Paper

Implementing the UN Global Compact: A Booklet for Inspiration, UNDP, 2005

Kell, G. and Levin D. 2002, *The evolution of the Global Compact Network; an historic experiment in learning and action*

4. Perjanjian Internasional

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

Internasional Kovenan tentang Hak Sipil Politik

Internasional Kovenan tentang Hak Ekonomi Sosial dan Budaya

Prinsip Pemandu PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*)

Pedoman Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD)

5. Internet

Global Compact adalah inisiatif global <http://www.pwc.com/gx/en/corporate-responsibility/global-commitments.jhtml>

Booklet for Inspiration, UNDP, 2005, P 5. *See* the Ten Principles of the UN Global Compact, available at <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/>

Business Participations

http://www.unglobalcompact.org/HowToParticipate/Business_Participation/

Article News, *A Deal With Business to Support Universal Value*, New York Times, July 26, 2000 <http://www.nytimes.com/2000/07/26/opinion/26iht-edannan.2.t.html>

Communication No. 155/96 (2001), *The Social and Economic Rights Action Centre for Economic and Social Rights v. Nigeria*, African Commission on Human and People Rights <http://www1.umn.edu/humanrts/africa/comcases/155-96.html>;

Earth Rights International, *In Our Court: ATCA, Sosa and the Triumph of Human Rights* (2004), available at <http://www.earthrights.org/sites/default/files/publications/in-our-court.pdf>

G.A. Res. 60/215, P 2, U.N.Doc.A/Res/47/1 [29 March 2006]

http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Towards_Global_Partnerships_Resolution.pdf

Local Network Report 2009, Global Compact Local Network: Indonesia Global Compact Network

http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/communication/network_reports/2009/ID_2009.pdf

Leading Way: UN Global Compact Participants and CSR Performance, An Ecovadis Study, 2012, <http://www.ecovadis-survey.com/surveys/EcoVadis%202011%20UN%20Global%20Compact%20study.pdf>

Overview tentang UN Global Compact
<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>

Participant and Stakeholders: *UN Global Compact Participants*, The United Nations Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

Press Release SG/SM/6881, *Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos*, dapat diakses di <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>.

Kofi Annan, Former UN Secretary General <http://business.un.org/en/documents/821>

The UN Global Compact and Human Rights: Developing Vision for 2020
http://www.ihrb.org/pdf/UNGC_and_Human_Rights_A4_FINAL.pdf

The Officer of U.N the High Commissioner on Human Rights, *Business and Human Rights: A Progress Report (January 2000)*,
www.ohchr.org/english/about/publication/docs/business.htm

The Global Reporting Initiative (GRI) is a non-profit organization that promotes economic, environmental and social sustainability. GRI provides all companies and organizations with a comprehensive sustainability reporting framework that is widely used around the world. About GRI available at <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>

The Global Compact Network Indonesia: Participant Information, available at
http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/local_network_sheet/ID.html

United Nations Global Compact: Impact and Its Critics
<http://www.covalence.ch/docs/UnitedNationsGlobalCompact.pdf>

U.N. Global Compact, Apa yang dimaksud dengan Global Compact?
http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Towards_Global_Partnerships_Resolution.pdf