SIRD #83
SOCIAL INVESTMENT ROUNDTABLE DISCUSSION

Social Investment Indonesia

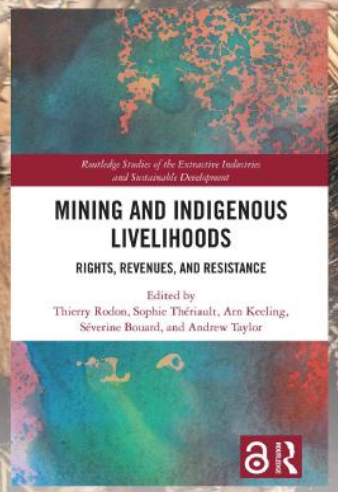
FREE

DAPATKAN GIVEAWAY !

Tambang, Tanah dan Tradisi

Menegakkan HRDD, Menghormati Hak Masyarakat Adat

Resensi Buku:





Ajarani M. Djandam
PhD Candidate
Departemen Antropologi FISIP UI



Fajar Kurniawan
Managing Partner
Social Investment Indonesia



Jalal
Chairperson of Advisory Board
Social Investment Indonesia

Host:



Peggy Arnolia
Senior Consultant
Social Investment Indonesia

Jumat, 8 Agustus 2025

15.00 - 17.00 WIB

socialinvestment.id

0812-3383-8463

Via zoom @SocialInvestment_Id

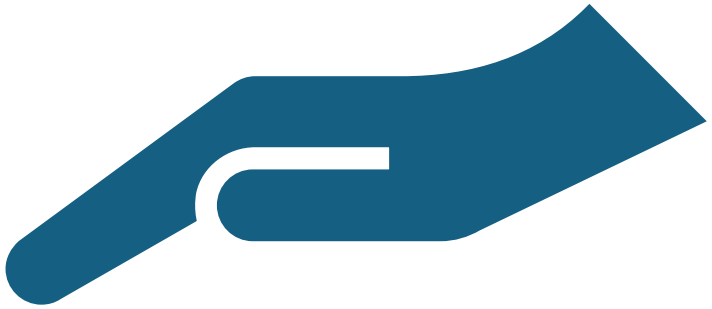


Human Rights Due Diligence (HRDD) di Industri Ekstraktif Indonesia

Safeguard untuk Menciptakan Keadilan Sosial dan Lingkungan bagi Masyarakat & Pemangku Kepentingan

Fajar Kurniawan
Managing Director
Social Investment Indonesia

Social Investment Indonesia



'In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence.'

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

Social Investment Indonesia

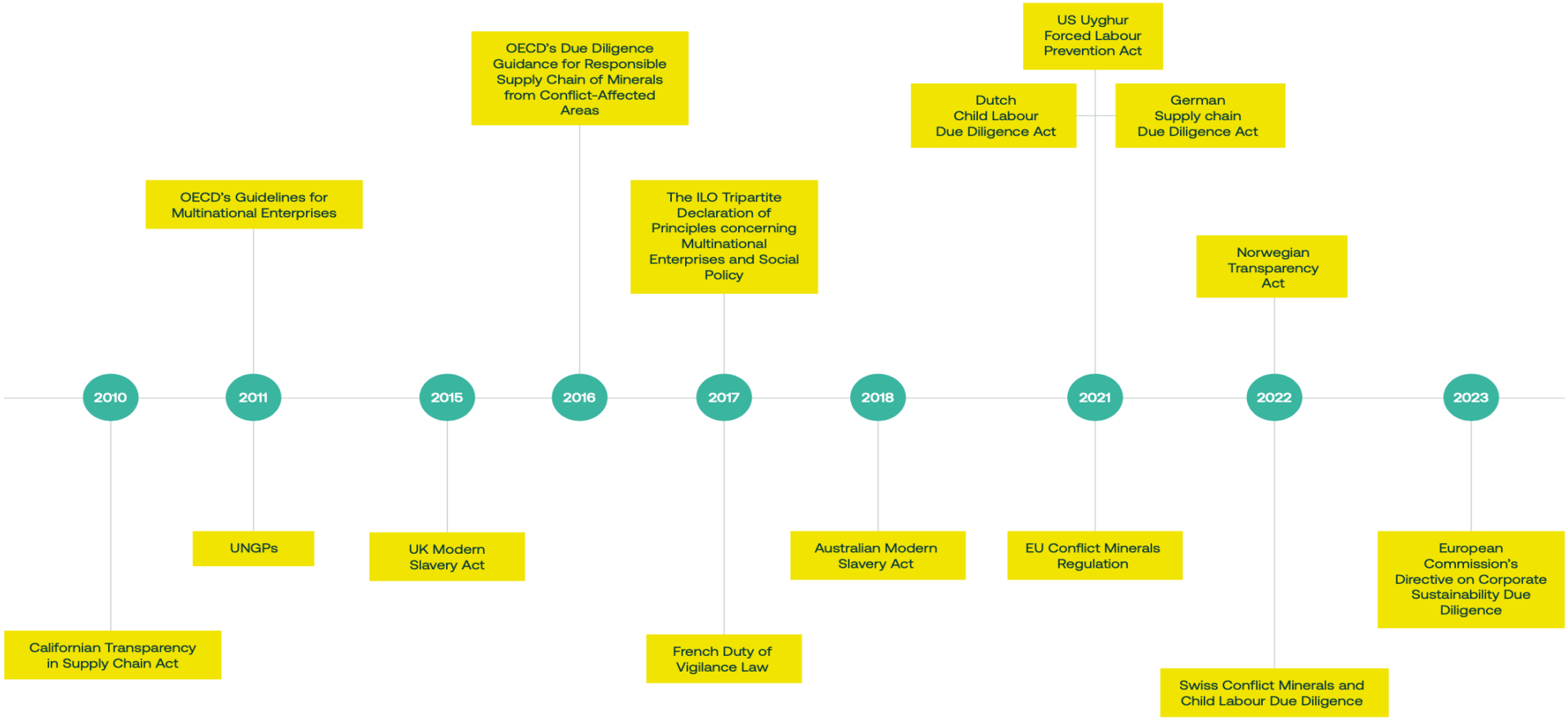


Apa Human Rights Due Diligence (HRDD) itu?

Proses yang digunakan bisnis untuk **mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memperhitungkan risiko hak asasi manusia** dalam **operasi dan rantai pasok mereka**. Proses ini memastikan kepatuhan terhadap standar hak asasi manusia internasional, seperti Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) dan Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional.

HRDD sangat penting bagi perusahaan, termasuk industri ekstraktif, karena membantu mereka menghindari keterlibatan dalam pelanggaran hak asasi manusia, meningkatkan reputasi perusahaan, dan memenuhi persyaratan peraturan ESG seperti EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

Lanskap yang Berubah: Dari Prinsip Sukarela ke Mandatori



- **Uji Tuntas Hak Asasi Manusia** atau **Human Rights Due Diligence (HRDD)**, telah berevolusi dari konsep etis yang sifatnya *voluntary* menjadi komponen inti dan bahkan mandastori dari manajemen risiko, kepatuhan hukum, dan strategi perusahaan.
- Dampak bisnis terhadap hak asasi manusia (HAM) **memerlukan kerangka kerja akuntabilitas yang lebih kuat dan dapat ditegakkan secara hukum**.
- **CSDD Directive** dari Uni Eropa telah **menetapkan standar komprehensif HAM untuk perusahaan besar** yang beroperasi di pasar Uni Eropa, termasuk **perusahaan pemasok langsung maupun tidak langsung**.

Kerangka Kerja PBB "Melindungi, Menghormati, dan Memulihkan"

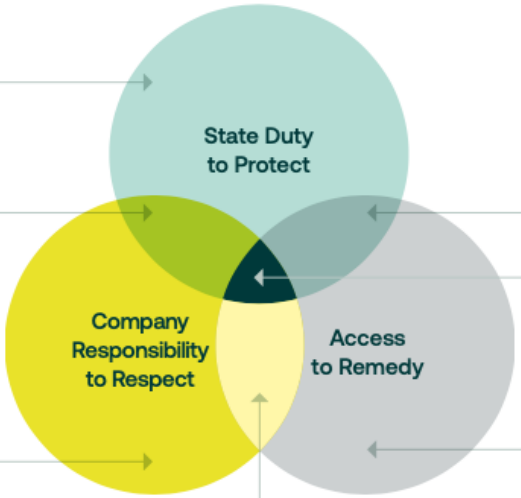
Duty to Protect (UNGP 1)
- Set expectations for responsibility to respect (UNGP 2)
- Enforce laws, provide guidance & encourage communication (UNGP 3)

Policy Coherence & Coordination
- Vertical & horizontal policy coherence (UNGP 8)
- Relations with other states (UNGP 9)
- Relations with multilateral institutions (UNGP 10)

State-Business Nexus
- Protect against state-owned company abuses. (UNGP 4)
- State oversight of contracted & transacting business. (UNGP 5 & 6)
- Help companies in conflict areas avoid abuse. (UNGP 7)

Responsibility to Respect (UNGP 11)
- Respect all internationally recognised rights (UNGP 12)
- Treat human rights as legal compliance (UNGP 23)
- Policy commitment (UNGP 15a &16)
- Act proportionately, prioritise severity (UNGP 14 & 24)
- Remediation (UNGP 15c & 22)

Due Diligence (UNGP 15b & 17)
- Identify and assess impacts (18)
- Avoid, Prevent & Mitigate, & Integrate (UNGP 13, 19)
- Verify & track effectiveness (UNGP 20)
- Account and communicate performance (UNGP 21)



State-Based Grievance Mechanisms
- State-based judicial mechanisms (UNGP 25)
- State-based non-judicial mechanisms (UNGP 25)

Multi-stakeholder Grievance Mechanisms
- Multi-stakeholder grievance mechanism (UNGP 29)

Access to Remedy (UNGP 25)
- Effectiveness criteria for grievance mechanisms (UNGP 31)
- Non-state-based mechanisms (UNPG 25)

Company-level Grievance Mechanisms
- Company remediation (UNGP 22)
- Business role in operational grievance mechanisms (UNGP 30)

The Protect, Respect, and Remedy Framework was endorsed by the UN Human Rights Council in June 2008, before being developed into the UNGPs, which were subsequently endorsed in June 2011. These tools are concerned primarily with the Corporate Responsibility to Respect.

Instrumen Internasional Utama



- **Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs)**

  Sebagai standar global yang paling otoritatif, UNGPs menetapkan kerangka kerja **"*Protect* (Melindungi), *Respect* (Menghormati), dan *Remedy* (Memulihkan)"** dan mengartikulasikan proses HRDD sebagai metode utama bagi perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab mereka untuk menghormati HAM.

- **Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional**

  Panduan ini memberikan rekomendasi dari pemerintah kepada perusahaan multinasional yang beroperasi di atau dari negara-negara anggota OECD. Panduan ini mencakup bab khusus tentang hak asasi manusia yang sepenuhnya selaras dengan UNGPs dan memberikan panduan praktis tentang uji tuntas berbasis risiko.

- **Prinsip-Prinsip Pertambangan ICMM**

  Bagi anggota ICMM, prinsip-prinsip ini bersifat mengikat dan secara eksplisit mengharuskan perusahaan untuk menerapkan UNGPs, termasuk melakukan HRDD. Prinsip-prinsip ini menerjemahkan standar global ke dalam ekspektasi kinerja yang spesifik untuk sektor pertambangan

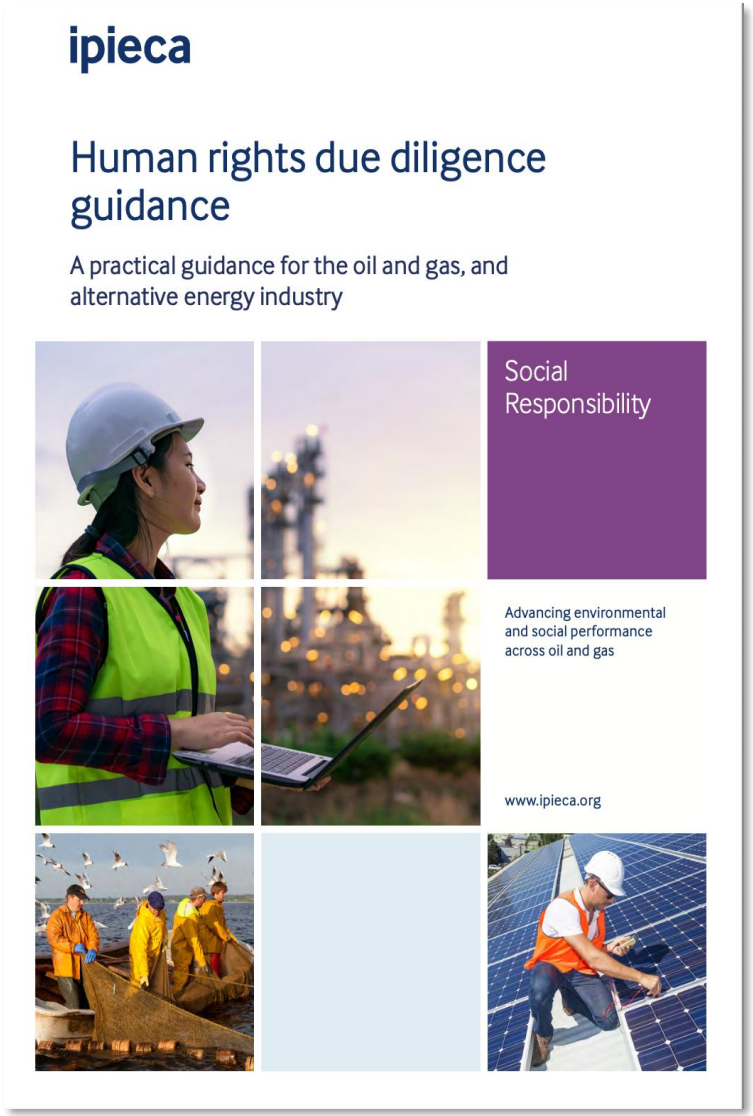
Konteks Hukum dan Regulasi Indonesia

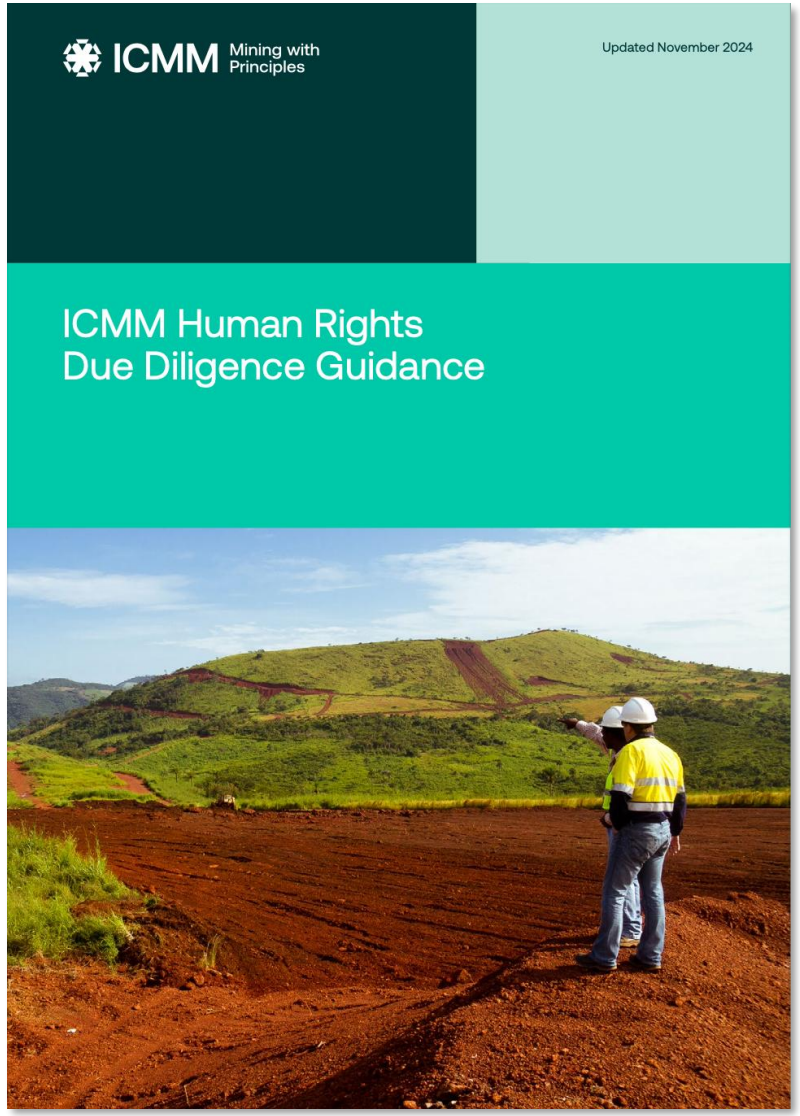
- **Landasan Konstitusional dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia:** UUD 1945 dan UU HAM menjadi dasar hukum tertinggi untuk perlindungan HAM di Indonesia. UU No. 39/1999 mendefinisikan HAM sebagai hak yang melekat yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang. Undang-undang ini juga membentuk Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM).
- **PP No. 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM)**: Ini adalah perkembangan regulasi paling penting di Indonesia terkait bisnis dan HAM. Perpres ini secara resmi mengadopsi kerangka kerja tiga pilar UNGPs sebagai kebijakan nasional, menjadikannya acuan bagi kementerian, lembaga pemerintah, pemerintah daerah, dan pelaku usaha. Stranas BHAM menetapkan arah kebijakan yang jelas bahwa semua bisnis di Indonesia diharapkan untuk menghormati HAM dan melakukan uji tuntas.
- **Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan**: Peraturan ini secara tidak langsung mendorong perusahaan untuk memiliki sistem manajemen yang mendasari untuk mengumpulkan dan memverifikasi data yang dilaporkan, yang secara alami bersinggungan dengan proses HRDD.
- **Peraturan Menteri ESDM No. 41 Tahun 2016 tentang Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM):** Peraturan ini secara khusus menargetkan perusahaan pertambangan mineral dan batubara, mewajibkan mereka untuk menyusun Rencana Induk PPM dan mengalokasikan dana untuk program-program yang bertujuan meningkatkan perekonomian, pendidikan, kesehatan, dan kondisi sosial-budaya masyarakat di sekitar tambang.

Perbandingan Kerangka Kerja HRDD: Global vs. Indonesia

Elemen Kunci	Prinsip-Prinsip Panduan PBB (UNGPs)	Prinsip-Prinsip Pertambangan ICMM	Kerangka Regulasi Indonesia
Prinsip Inti	Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM.	Menerapkan UNGPs sebagai persyaratan keanggotaan.	Mengadopsi kerangka UNGPs melalui Perpres 60/2023 (Stranas BHAM).
Lingkup Uji Tuntas	Mencakup seluruh operasi dan hubungan bisnis (rantai nilai). Berbasis risiko terhadap manusia *(rights-holder)*.	Mencakup seluruh siklus hidup tambang dan rantai nilai.	Stranas BHAM mengacu pada seluruh kegiatan usaha. POJK 51/2017 fokus pada pelaporan. Permen ESDM 41/2016 fokus pada masyarakat sekitar tambang.
Keterlibatan Pemangku Kepentingan	Konsultasi yang bermakna dengan kelompok yang terkena dampak adalah hal sentral.	Keterlibatan yang inklusif dan transparan diwajibkan.	Stranas BHAM menekankan partisipasi. Permen ESDM 41/2016 mensyaratkan konsultasi untuk program PPM.
Keluhan & Pemulihan	Perusahaan harus menyediakan atau berpartisipasi dalam mekanisme keluhan yang efektif.	Mekanisme keluhan tingkat operasional yang sejalan dengan kriteria UNGPs adalah wajib.	Stranas BHAM mengamanatkan akses terhadap pemulihan. Praktik di lapangan bervariasi (misalnya, mekanisme keluhan internal perusahaan).
Pelaporan & Transparansi	Mengomunikasikan secara formal bagaimana dampak ditangani.	Pelaporan kinerja yang divalidasi secara eksternal dan dipublikasikan.	Wajib menerbitkan Laporan Keberlanjutan (bagi emiten/perusahaan publik) sesuai POJK 51/2017. Wajib melaporkan realisasi PPM ke pemerintah.

Dua Panduan HRDD untuk Industri Ekstraktif





Langkah-Langkah untuk Implementasi HRDD

Commit publicly to respect human rights and ensure that this policy commitment is embedded in its institutional culture

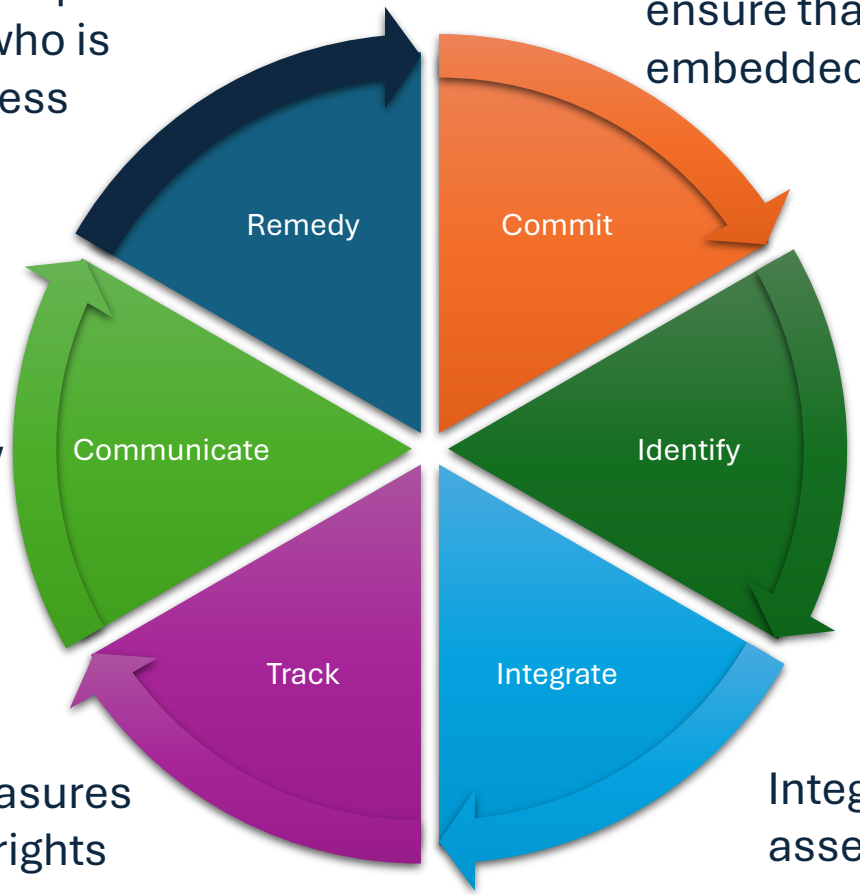
Identify actual and potential human rights impacts

Integrate findings from impact assessments across relevant company processes

Track the effectiveness of measures that address adverse human rights impacts

Communicate with stakeholders on how impacts are addressed and how effective the measures taken have been

Implement processes that help provide remedy to anyone who is harmed as a result of business actions or decisions



Bagaimana Industri Ekstraktif Berdampak kepada HAM

Employment	Health, safety & security	Social	Environment
Workers rights & wages	Worker health & safety	Indigenous Peoples	Closure, transition & exit
Forced labour, modern slavery & human trafficking	Contractors & supply chain	Cultural heritage	Water stewardship
Workplace diversity, equity & inclusivity, discrimination & harassment	Security forces	Resettlement	Tailings
Child rights & child labour	Community health & safety	Conflict affected and high risk areas	Pollution & waste
Gender in the workplace		Engagement	Climate change
		Human rights defenders	Nature
		Artisanal & small-scale mining	

Bagaimana HAM di Value Chain Industri Ekstraktif

- Unfair working conditions
- Discrimination
- Workplace health and safety
- Restrictions on trade unions and freedom of association
- Forced labour
- Child labour
- Environmental impact
- Access to water
- Land rights
- Trafficking/gender-based violence
- Security and use of force

Supply Chain Human Rights Due Diligence

Upstream Supply Chain

Mining Operations

- Exploration
- Construction
- Operation
- Closure

Downstream Supply Chain

Raw materials → Manufacturing of machinery, equipment (e.g. PPE), IT etc. → On-site contractors (e.g construction, mine workers, cleaning, security, catering) → Processing and manufacturing of products → End user companies / consumers → Waste disposal /re-cycling

Transportation/ Logistics

Deep-Dive: Mengelola Risiko Menonjol Industri Ekstraktif di Indonesia

- **Hak atas Tanah, Pemindahan *(Voluntary dan Unvoluntary)*, dan Mata Pencaharian**

  Konflik atas tanah adalah salah satu sumber gesekan yang paling umum dan intens antara perusahaan ekstraktif dan masyarakat di Indonesia.35 Isu ini kompleks, melibatkan tumpang tindih klaim hukum, hak adat yang tidak selalu diakui secara formal, dan ketergantungan masyarakat yang mendalam pada tanah untuk mata pencaharian, budaya, dan identitas. Dampak dapat berkisar dari pemindahan fisik (penggusuran) hingga pemindahan ekonomi (hilangnya akses ke lahan pertanian, hutan, atau sumber air).
- **Hak Persetujuan Atas Dasar Informasi Awal Tanpa Paksaan (FPIC)**

  Standar internasional, seperti Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat, mengakui hak mereka untuk memberikan atau tidak memberikan Persetujuan Atas Dasar Informasi Awal Tanpa Paksaan *(Free, Prior, and Informed Consent/FPIC)* untuk investasi atau proyek yang dapat mempengaruhi tanah, wilayah, dan sumber daya mereka.
- **Hak-Hak Buruh/Pekerja dalam Operasi dan Rantai Pasok**

  Industri ekstraktif memiliki risiko yang melekat pada hak-hak buruh/pekerja. Isu-isu menonjol termasuk kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan yang berbahaya, upah yang adil, jam kerja yang berlebihan, dan hak untuk berserikat dan berunding bersama. Risiko ini meluas ke dalam rantai pasok, di mana pengawasan perusahaan mungkin lebih lemah.

Deep-Dive: Mengelola Risiko Menonjol Industri Ekstraktif di Indonesia

- **Pengaturan Keamanan dan Keselamatan Masyarakat**

  Kehadiran pasukan keamanan, baik publik (TNI/Polri) maupun swasta, untuk melindungi aset perusahaan adalah aktivitas dengan risiko tinggi. Sejarah telah membuktikan bahwa pengaturan ini dapat menyebabkan pelanggaran HAM yang serius, termasuk penggunaan kekuatan yang berlebihan, intimidasi, dan kekerasan terhadap anggota masyarakat, terutama selama protes atau sengketa tanah.
- **Hubungan antara Dampak Lingkungan dan Hak Asasi Manusia**

  Di sektor ekstraktif, dampak lingkungan dan dampak HAM tidak dapat dipisahkan. Polusi air dari tailing tambang dapat melanggar hak masyarakat atas air bersih dan kesehatan. Deforestasi untuk membuka lahan tambang dapat menghancurkan sumber mata pencaharian dan warisan budaya yang melanggar hak atas standar hidup yang layak dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya
- **Menghormati Pembela Hak Asasi Manusia *(Human Rights Defender/HRD)***

  Individu (pemimpin adat, aktivis lingkungan, atau anggota masyarakat biasa) maupun organisasi yang menyuarakan keprihatinan masyarakat tentang dampak proyek, sering kali menghadapi risiko yang signifikan, termasuk ancaman, pelecehan, tuntutan hukum strategis yang bertujuan untuk membungkam suara mereka, bahkan kekerasan fisik sampai dengan pembunuhan.

Kesenjangan dan Tantangan Pelaksanaan HRDD

- **Kesenjangan antara Kebijakan Korporat dan Realitas Lapangan (Site)**: Seringkali, kebijakan HAM yang ditulis dengan baik di kantor pusat gagal diterjemahkan ke dalam praktik operasional di lokasi tambang atau di lapangan.
- **Kekeliruan dalam Mengonstruksi Risiko**: Bahwa dalam implementasi HRDD, fokusnya adalah **risiko terhadap manusia**, bukan hanya risiko terhadap bisnis, operasional, keuangan maupun reputasi.
- **Penilaian *(Due Diligence Process)* Sebatas Formalitas**: Melakukan penilaian dampak bisnis terhadap HAM tanpa keterlibatan yang mendalam dan berkelanjutan dari pemegang hak *(rights-holder)* yang terkena dampak, sehingga tidak menghasilkan solusi yang efektif dan dapat dijalankan.
- **Kesenjangan dan Inkoherensi Internal**: HRDD akan gagal, jika antar departemen/divisi tetap berpikir dan bekerja secara silo *(silo mentality)*. Misal, Departemen Procurement yang memprioritaskan biaya terendah di atas segalanya, atau Departemen Security yang tidak terlatih dalam penanganan HAM, dapat dengan mudah merusak upaya terbaik sekalipun.
- **Kegagalan untuk Melacak dan Menindaklanjuti**: Mengidentifikasi risiko tanpa menindaklanjutinya dengan tindakan yang dapat dilacak dan dievaluasi merupakan proses yang sia-sia dan dapat merusak kepercayaan dari pemangku kepentingan.

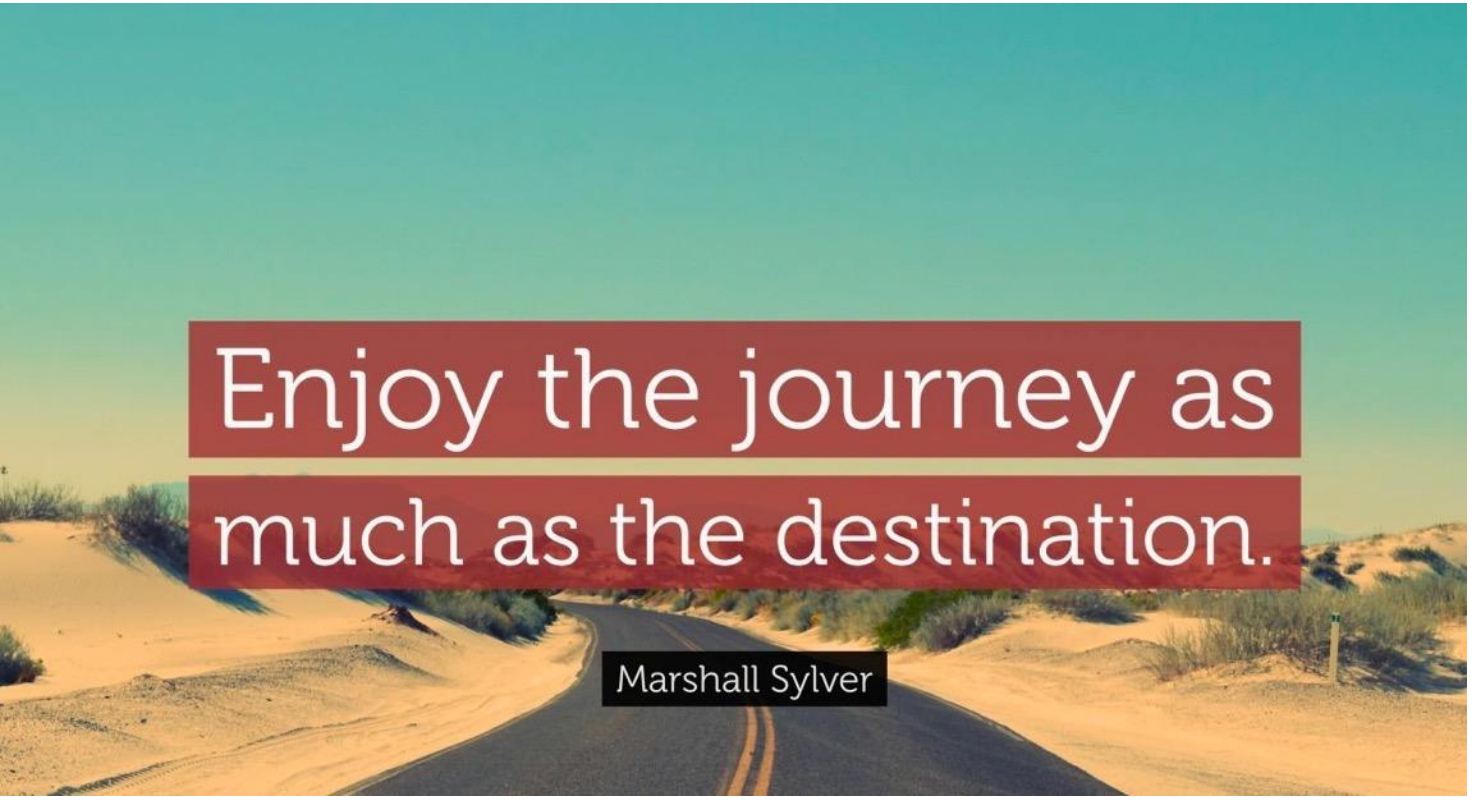
Pemanfaatan Teknologi untuk Meningkatkan Kualitas HRDD

- **Mekanisme Keluhan *(Grievance Mechanism)* Digital**: Adanya platform digital bagi anggota masyarakat untuk menyampaikan keluhan secara anonim dan aman melalui perangkat seluler sederhana, dapat meningkatkan aksesibilitas, terutama di daerah terpencil, dan memungkinkan analisis data secara real-time. Sehingga memudahkan perusahaan untuk mengidentifikasi tren masalah, dan dapat berfungsi sebagai sistem peringatan dini *(early warning system)* yang handal.
- **Teknologi Blockchain untuk Transparansi Rantai Pasok**: Penggunaan teknologi blockchain memiliki potensi untuk menciptakan jejak digital yang tidak dapat diubah untuk mineral, memungkinkan ketertelusuran dari proses penambangan hingga produk akhir. Ini dapat membantu memverifikasi klaim tentang sumber yang bertanggung jawab, meskipun tetap ada tantangan seperti interoperabilitas antar platform dan integritas input data awal.
- **Kecerdasan Buatan (AI) dan Big Data**: AI dapat digunakan untuk memindai dan menganalisis sejumlah besar data dari berbagai sumber (laporan media, data satelit, laporan LSM) untuk mengidentifikasi potensi risiko HAM di wilayah geografis atau rantai pasok tertentu. Namun, penggunaannya juga membawa risiko, seperti bias dalam algoritma dan potensi peningkatan pengawasan terhadap pekerja dan masyarakat.

- Teknologi dapat **secara signifikan meningkatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan melacak risiko**, tantangan paling mendasar dalam HRDD tetap **tantangan organisasional**.
- **Fokus utama perbaikan adalah tata kelola internal** untuk memastikan bahwa **adanya data yang lebih baik**, benar-benar **diintegrasikan ke dalam pengambilan keputusan internal perusahaan**.

Rekomendasi untuk Membangun Sistem HRDD yang Kokoh

- **Memastikan Adanya Dukungan *Top Management***: Gunakan alasan bisnis yang kuat—termasuk biaya konflik yang dapat diukur, tekanan investor ESG, dan persyaratan hukum yang muncul jika tidak melakukan—untuk mendapatkan komitmen dari manajemen puncak (Dewan Direksi dan C-Suite).
- **Menghilangkan *Silo Mentality***: Bentuk komite atau gugus tugas lintas fungsi yang bertanggung jawab atas pengawasan pelaksanaan HRDD. Komite ini harus mencakup perwakilan dari operasi, procurement, legal, SDM, keamanan, keuangan, dan keberlanjutan untuk memastikan pendekatan yang terintegrasi dan koheren.
- **Berinvestasi dalam Peningkatan Kapasitas**: Memberikan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan di semua tingkatan. Manajer site, petugas pengadaan, HR officer, dan personel keamanan perlu memahami kebijakan HAM perusahaan dan peran mereka dalam implementasinya.
- **Tempatkan Pemegang Hak *(Rights-holder)* sebagai Fokus**: Jadikan keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna, inklusif, dan berkelanjutan sebagai landasan dari seluruh proses.
- **Mulai dari yang Kecil, Tingkatkan Skalanya**: Daripada mencoba merubah secara keseluruhan sekaligus, bisa mulai dengan *pilot project* yang berfokus pada isu-isu paling menonjol di satu operasi yang berisiko tinggi. Gunakan pelajaran yang didapat dari *pilot project* ini untuk menyempurnakan proses dan secara bertahap memperluas sistem ke seluruh aset perusahaan.





Fajar Kurniawan
Managing Director, Social Investment Indonesia
sii.fajarkurniawan@gmail.com
fajar.kurniawan@socialinvestment.id
+62-811 2 9393 2
www.socialinvestment.id