



Internationaal



MENUJU RANTAI PASOK YANG ADIL

# Panduan praktis

DARI CNV TENTANG PRINSIP-PRINSIP RUGGIE





# Kata pengantar

Salam Solidaritas !!!!

Workers Rights are Human Rights, Hak Buruh merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM). Pengakuan yang menyatakan bahwa Hak – Hak Buruh merupakan HAM dikarenakan hak – hak buruh dalam kebebasan berserikat dan berunding merupakan bagian dari hak Sipil dan Politik (SIPOL). Sedangkan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak dan hak mogok untuk memperbaiki kondisi kerja merupakan bagian dari Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Ekosob). Hak SIPOL dan HAK Ekosob merupakan instrumen internasional tentang HAM yang termaktub dalam Deklarasi Internasional Hak Asasi Manusia (International Declaration of Human Rights).

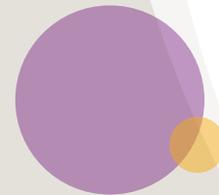
Dalam dunia perburuhan yang kaitannya dengan HAM, saat ini dikenal United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, yaitu prinsip – prinsip PBB tentang Bisnis dan HAM atau Prinsip – Prinsip Ruggie. John Ruggie merupakan perwakilan khusus PBB untuk HAM, yang mengusulkan adanya standar global untuk bisnis dan HAM. Inti dari Prinsip Ruggie adalah : Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan. Prinsip – Prinsip Ruggie ini sangat penting diketahui dan dikuasai oleh para aktivis buruh dan pengurus serikat buruh, khususnya di organisasi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI). KSBSI dengan dukungan penuh dari CNV Internationaal telah menerjemahkan Panduan ini untuk dapat dimanfaatkan oleh seluruh aktivis dan pengurus KSBSI.

Tidak lupa Dewan Eksekutif Nasional (DEN) KSBSI juga menyampaikan terima kasih kepada CNV Internationaal yang telah menyusun Panduan ini yang dapat diimplementasikan bagi seluruh anggota dan pengurus KSBSI di seluruh Indonesia. Demikian disampaikan kepada seluruh anggota KSBSI, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Jakarta, 5 March 2018

Wassalam,

Mudhofir Khamid  
Presiden DEN KSBSI



## Daftar Isi

### PRINSIP-PRINSIP RUGGIE

1. Apa? [ Halaman 8 ]

Apa yang sebenarnya kita bicarakan?  
Sekilas tentang Prinsip-Prinsip Ruggie

2. Isi? [ Halaman 9 ]

Apa Prinsip-prinsip paling penting untuk  
sektor bisnis yang dapat Anda terapkan

3. Karakteristik? [ Halaman 9 ]

Apa yang spesial dari prinsip-prinsip ini?

4. Mengapa? [ Halaman 12 ]

Prinsip-Prinsip ini telah semakin dikenal  
dan penting. Oleh karenanya akan lebih  
berguna untuk pemimpin serikat pekerja

5. Memulai menggunakan Prinsip-Prinsip  
Ruggie di perusahaan, sektor atau  
industri Anda! [ Halaman 14 ]

Roadmap yang berguna untuk membantu  
mengarahkan jalan Anda

6. CNV Internationaal? [ Halaman 19 ]

Anda tidak sendirian – CNV Internationaal  
memberikan bantuan.

7. Praktik Terbaik [ Halaman 21 ]

Contoh-contoh yang baik dan pantas  
diikuti.



#### Pertanyaan:

*Apa yang dapat Anda lakukan, sebagai pemimpin resmi  
serikat pekerja, terhadap pelanggaran hak asasi manusia di  
perusahaan Anda, dengan bantuan CNV Internationaal melalui  
jaringan internasional Anda? Atau lebih baik lagi: bagaimana  
Anda dapat mencegah pelanggaran hak-hak pekerja?*

#### Jawaban:

*Prinsip-Prinsip Ruggie mendukung Anda dengan menyediakan sumber  
daya yang diterima secara internasional dan juga praktis untuk  
mengungkap dan mencegah kesewenang-wenangan dan ketidakadilan.*

# Pendahuluan

## SEBUAH SUMBER DAYA PENTING

Apakah Anda mengetahui situasi ini? Selama beberapa tahun Anda telah bernegosiasi dengan cabang atau pemasok perusahaan internasional raksasa yang sekarang memantapkan dirinya di 'Negara-Negara upah rendah'. Anda bernegosiasi mengenai perundingan bersama dan Anda tidak dapat menghasilkan konsensus mengenai upah dan kondisi kerja layak untuk karyawan. Padahal Anda tahu bahwa perusahaan telah mengatur hal ini dengan baik di negara asalnya. Jadi apa yang harus Anda lakukan?

Sebagai seorang pemimpin serikat pekerja, Anda memiliki tanggung jawab tertentu dalam perusahaan, sektor atau industri Anda: melindungi dan mempromosikan hak-hak buruh. Tentu tidak mudah untuk memprotes kesewenang-wenangan atau ketidakadilan di cabang lokal dari perusahaan asing.

Dengan bantuan jaringan internasional, organisasi serikat pekerja dan status Anda sebagai mitra organisasi dari CNV Internationaal, Anda dapat memainkan peran penting di sini. Itu karena serikat pekerja CNV bekerja untuk keuntungan masyarakat

dan lingkungan, dan juga menjangkau lebih dari batas teritori nasional. Bagaimanapun juga, pemimpin, pejabat atau anggota Dewan Kerja CNV sangat aktif di berbagai perusahaan internasional di Belanda yang juga mengoperasikan cabang-cabang di luar negeri atau membeli dari pemasok asing. Keberlanjutan dan solidaritas internasional merupakan dua nilai utama yang dianut CNV. Kami percaya bahwa hak asasi manusia yang dimiliki pekerja harus dapat dihormati di seluruh dunia.

Namun terdapat faktor lain yang berlaku. Baik karyawan maupun konsumen di Belanda mulai mengambil posisi kritis. Di dunia yang semakin kecil berkat internet, orang-orang dapat dengan mudah mengetahui apa-apa saja yang terjadi di seluruh planet ini. Oleh karenanya, mereka juga mengetahui kondisi kerja di belahan dunia yang lain. Jika seorang pengusaha memanfaatkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), maka ia akan mendapatkan citra positif bagi perusahaannya. Ini adalah faktor yang dapat Anda manfaatkan.

*CSR semakin menempati prioritas tinggi bagi perusahaan-perusahaan. Sebagai seorang pemimpin serikat pekerja, terdapat banyak alasan untuk membicarakannya dari persektif pekerja. Bukan hanya CSR di negara asal perusahaan namun juga di seluruh rantai pasok internasional.*

Anda dapat meminta perusahaan memperhatikan sejumlah isu, seperti lingkungan, konsumsi berkelanjutan (*catering*), kebijakan pembelian yang berkelanjutan, produksi berkelanjutan, *outsourcing*, rantai tanggung jawab, serta penghormatan terhadap hak pekerja dan manusia di seluruh dunia. Ini adalah persoalan kesejahteraan orang-orang di dalam perusahaan, sektor atau industri. Dan juga persoalan setiap orang yang terhubung ke perusahaan atau industri di negara Anda melalui rantai pasok.

Tentunya, sebagai serikat pekerja, kita lebih fokus kepada aspek sosial dari bisnis internasional:

- Apakah barang yang dihasilkan atau diperdagangkan diproduksi dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara sosial?

- Bagaimana hubungan pekerja di dalam perusahaan atau sektor?
- Ketika perusahaan melakukan aktivitasnya di luar negeri, apakah hal tersebut dilakukan dengan memperhatikan standar minimum dan apakah perusahaan mencoba melakukan perbaikan ketika terjadi kesewenang-wenangan atau ketidakadilan?

Di Belanda, sebagai contoh, CSR dan rantai tanggung jawab merupakan isu reguler dalam Memorandum Kondisi Pekerja Umum di CNV. Ini merupakan memorandum tahunan dimana CNV menetapkan isu-isu yang dapat diangkat oleh serikat pekerja dalam konsultasi kondisi pekerja mereka dengan perusahaan. Organisasi serikat pekerja di negara mitra juga dapat menjadikan CSR dan rantai tanggung jawab sebagai bagian sehari-hari dari konsultasi mereka dengan perusahaan.

Dalam kasus terjadi pelanggaran hak asasi manusia, Anda dapat berkonsultasi dengan CNV Internationaal mengenai pendekatan terbaik yang dapat diambil. Jika Anda bekerja untuk sebuah perusahaan internasional, Anda dapat menghubungi organisasi serikat pekerja yang aktif di dalam perusahaan di negara asalnya.

Jika perusahaan multinasional ini memiliki kantor pusat di Belanda, maka CNV Internationaal dapat melakukan mediasi. Jika perusahaan multinasional yang bersangkutan berbasis di negara lain, maka CNV Internationaal dapat memberitahu apakah mitra serikat pekerja dapat didekati melalui jaringan Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC), dan apakah mitra ini dapat mengangkat isu pelanggaran tersebut dengan kantor pusat dari perusahaan multinasional.

Terdapat berbagai perjanjian, pedoman dan instrumen internasional di wilayah ini. Beberapa bersifat esensial bagi CNV dan organisasi serikat pekerja di seluruh dunia:

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia
- Perjanjian ILO (standar buruh yang ditetapkan oleh International Labour Organisation, organisasi PBB untuk isu buruh),
- Deklarasi tripartit ILO mengenai perusahaan multinasional dan pedoman OESO untuk perusahaan multinasional,
- Di tahun 2011, terdapat tambahan oleh Kerangka Kerja UN Protect, Respect and Remedy, atau dikenal juga dengan Prinsip-Prinsip Panduan John Ruggie

*CNV bekerja untuk keuntungan masyarakat dan lingkungan serta melingkupi lebih dari batas teritori nasional. Keberlanjutan dan solidaritas internasional merupakan dua nilai inti kami. Kami percaya bahwa penting agar hak asasi manusia milik pekerja dapat dihormati di seluruh dunia.*

Brosur ini menerangkan soal Prinsip-Prinsip Ruggie. Ini merupakan panduan praktis terhadap kemungkinan yang diberikan oleh prinsip-prinsip Ruggie kepada Anda. Anda mendapatkan tips, ide dan contoh untuk membantu Anda mengambil tindakan sendiri dalam kasus kesewenang-wenangan dan ketidakadilan. Serta informasi mengenai bagaimana Anda dapat memperbaiki kondisi pekerja serta situasi hak asasi manusia di titik awal rantai pasok dari rantai produksi, bertindak bersama dengan jaringan serikat pekerja internasional Anda melalui CNV Internationaal atau melalui jaringan ITUC.

Semoga berhasil!!



# 1. Bagaimana, Apa & Mengapa



## 1.1 Apa makna Prinsip-Prinsip Ruggie bagi Bisnis dan Hak Asasi Manusia?

### Prinsip-Prinsip Ruggie

Prinsip Panduan baru dari Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia, atau lebih dikenal dengan sebutan Prinsip-Prinsip Ruggie, sebagai penghormatan atas pembuatnya, John Ruggie. Prinsip-Prinsip ini menetapkan tugas bagi negara dan tanggung jawab bagi perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia. Kedua entitas ini berdiri secara independen, terlepas dari satu sama lain, dan ini merupakan fakta penting! Ini berarti bahwa komunitas bisnis dan pemerintah tidak dapat bersembunyi di balik satu sama lain ketika menyangkut urusan hak asasi manusia.

### Tiga bagian

Total terdapat 31 Prinsip Ruggie (lihat lampiran di bagian akhir). Prinsip dapat dibagi menjadi tiga bagian:

Bagian 1 → Prinsip mengenai tugas negara (Prinsip 1 sampai 10)  
Bagian 2 → Prinsip mengenai tanggung jawab komunitas bisnis (Prinsip 11 sampai 24)

Bagian 3 → Bagian ketiga mengenai mekanisme efektif untuk pemulihan korban pelanggaran hak asasi manusia. Sederhananya: jika semua upaya sudah dilakukan, namun hak tetap terlanggar, apa yang dapat Anda lakukan untuk pemulihan? (Prinsip 25 sampai 31).

### Pemikiran di balik prinsip-prinsip

Pemikiran di balik prinsip-prinsip ini adalah sebagai berikut: mencegah lebih baik daripada mengobati. Namun jika pelanggaran hak asasi manusia tetap terjadi meski seluruh upaya yang digariskan pada Bagian 1 dan 2 telah dilaksanakan, maka korban harus dipulihkan sesuai dengan prinsip-prinsip di Bagian 3.

*“Sekarang setelah memiliki Prinsip-Prinsip Ruggie, isu mengenai tanggung jawab perusahaan menjadi dapat dihadapi. Serikat pekerja juga bertanggung jawab untuk mensosialisasikan isu mengenai pengoperasian bisnis yang berkelanjutan di Belanda. Kampanye CNV untuk kesejahteraan pekerja di Belanda, dan juga, secara tidak langsung, untuk orang-orang yang terhubung ke perusahaan melalui rantai pasok.”*

*Roel Rotshuizen,  
Ketua Dewan Penasihat  
CNV Internationaal*

*Tidak mengikat, tapi bukan berarti tidak kuat  
Total terdapat 31 Prinsip Ruggie. Kami di sini hanya membahas yang paling relevan dari segi serikat pekerja. Anda dapat melihat seluruh prinsip ini di lampiran yang tercantum pada bagian akhir dari manual ini.*

Prinsip-Prinsip Ruggie tidak bersifat mengikat. Jika negara dan/atau perusahaan tidak mengikutinya dengan benar, hal ini tidak akan menimbulkan sanksi langsung. Namun bukan berarti bahwa prinsip-prinsip ini tidak memiliki taring. Prinsip-prinsip ini dibuat berdasarkan perjanjian dan panduan internasional yang diakui. Mereka telah diterima dengan suara bulat oleh Dewan Hak Asasi Manusia PBB dan berlaku untuk setiap negara anggota PBB. Dengan memiliki status setinggi itu, prinsip-prinsip ini memastikan bahwa ketidakpatuhan akan menimbulkan konsekuensi sosial dan politik, paling tidak dalam hal reputasi. Namun tidak hanya itu. Prinsip-prinsip ini juga diperkirakan akan digabungkan ke undang-undang nasional di banyak negara serta hukum internasional. Ini akan membuatnya semakin mengikat. Maka dari itu kami dapat menyimpulkan bahwa Prinsip Ruggie itu: belum mengikat, namun pastinya cukup kuat.

*Teks resmi dari prinsip-prinsip Ruggie menggunakan bahasa Inggris. Pada lampiran, kami telah memasukkan prinsip yang paling relevan bagi pekerja.*

## 1.2 Apa saja yang Terkandung dalam Prinsip-Prinsip Ruggie?

Bagi Anda yang merupakan seorang pemimpin atau pejabat serikat pekerja, maka prinsip korporasi adalah yang paling penting. Dan Prinsip Ruggie mengandung sangat banyak aspek ini! Sebab setengah lebih dari 31 Prinsip Ruggie berfokus pada tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia.

### Bagian fondasional

Prinsip 11 sampai 15 membentuk bagian fundamental dari 'prinsip-prinsip korporasi' ini. Sebetulnya, inilah yang membentuk jatidiri kita sebagai serikat pekerja. Prinsip-Prinsip ini menetapkan fondasi normatif.

### Bagian operasional

'Prinsip-prinsip korporasi' lainnya (16 sampai 24) mengembangkan lebih lanjut prinsip fondasional sebelumnya. Bagian operasional ini pada dasarnya menerangkan bagaimana perusahaan dapat mewujudkan tanggung jawab mereka di tataran praktis. Prinsip-prinsip korporasi ini sangat berguna untuk diingat jika sewaktu-waktu perlu digunakan.

## 1.3. Apa saja elemen-elemen utama dari Prinsip Ruggie?

### Standar minimum yang ditetapkan di konvensi inti ILO

Hak-hak buruh adalah hak asasi manusia di tempat kerja. Prinsip-Prinsip Ruggie secara eksplisit merujuk langsung ke konvensi inti ILO sebagai bagian dari paket hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Maka Prinsip-Prinsip Ruggie yang baru mengkonfirmasi bahwa konvensi inti ILO merupakan standar minimum yang harus dipatuhi oleh perusahaan-perusahaan.

*Konvensi inti ILO menyatakan standar minimum terkait hak-hak buruh di tempat kerja, yang mana perusahaan harus memberi perhatian*



## Perusahaan bertanggung jawab secara inheren

Prinsip-Prinsip Ruggie membuat perusahaan bertanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia, sebuah tanggung jawab yang terpisah dari tugas negara. Inilah yang membuat prinsip-prinsip ini unik dibandingkan pedoman CSR yang ada. Dengan kata lain, Prinsip-Prinsip Ruggie telah menjadi tambahan bagi pedoman CSR dan berangkat lebih jauh lagi. Perusahaan kini dapat dimintai pertanggungjawabannya secara internasional, mereka tidak lagi dapat bersembunyi di balik undang-undang lokal maupun nasional.

## Rantai tanggung jawab

Menurut Prinsip-Prinsip Ruggie, tanggung jawab perusahaan terhadap pelanggaran hak asasi manusia mencakup seluruh wilayah yang terdampak oleh operasi bisnis. Ini kemudian memberikan pengakuan internasional terhadap prinsip 'rantai tanggung jawab'. Sebuah perusahaan memiliki beban tanggung jawab terhadap setiap tindakan yang dilakukan oleh mitra (kontraktual)-nya, termasuk anak perusahaan dan pemasok.



*Berkat Prinsip-Prinsip Ruggie, perusahaan kini bertanggung jawab secara inheren terhadap hak asasi manusia. Mereka tidak lagi dapat bersembunyi di balik undang-undang lokal maupun nasional.*

## Due diligence

Karakteristik lain dari Prinsip-Prinsip Ruggie adalah adanya konsep 'due diligence' atau uji kelayakan. Perusahaan diharuskan untuk mencegah risiko pelanggaran hak asasi manusia yang dapat terjadi dalam operasi bisnisnya (baik oleh mereka sendiri atau oleh mitra bisnisnya). Lalu bagaimana jika pelanggaran tetap saja terjadi? Maka perusahaan diharuskan untuk melakukan segala hal yang dapat ia

lakukan untuk meminimalisir dan memulihkan dampak pelanggaran. Dengan kata lain, beban pembuktian kini terbalik: jika sebelumnya korban harus membuktikan bahwa perusahaan yang salah, sekarang perusahaan harus membuktikan bahwa segala hal telah mereka tangani secara benar.

## Mekanisme keluhan

Prinsip-Prinsip Ruggie mendorong perusahaan untuk menyiapkan mekanisme keluhan bagi karyawan-karyawannya dan masyarakat di sekitarnya. Pemimpin dan pejabat serikat pekerja serta anggota Dewan Kerja dapat menuntut pembentukan mekanisme keluhan tersebut. Karyawan di sebuah perusahaan dapat mengajukan keluhan dan/atau meminta tindakan pemulihan melalui mekanisme ini.

*Prinsip-Prinsip Ruggie membalik beban pembuktian: bukan korban yang harus membuktikan bahwa perusahaan telah bertindak sewenang-wenang, namun perusahaan-lah yang harus membuktikan bahwa segala hal telah mereka tangani dengan benar.*

### **Sebagai contoh**

Di Prilep (Macedonia), UNASM, serikat pekerja mitra kami, bersama dengan CNV Internationaal mengunjungi perusahaan Comfy Angel. Perusahaan ini membuat selimut, bantal dan seprai untuk pasar Inggris. Pejabat Humas perempuan di Comfy Angel memberikan penjelasan panjang mengenai bagaimana perusahaan telah memperlakukan seluruh karyawannya dengan baik. Dan memang benar, bahwa perusahaan menyediakan masker, jadwal kerja, keamanan untuk situasi kebakaran, dan terdapat kotak pengaduan dan masukan di kantin. Ketika ditanya apakah terdapat aktivitas serikat pekerja, ia menjawab bahwa hal ini sama sekali tidak diperlukan. Peralnya, karyawan selalu dapat menghubunginya dan juga perusahaan, mereka memiliki kotak pengaduan dan masukan, bukan? Ia merasa bahwa itu saja sudah cukup... Namun tentu saja itu sama sekali tidak cukup. Serikat pekerja harus selalu hadir.



### **PERHATIKAN!**

*Mekanisme keluhan akan efektif di lingkungan kerja yang terbuka. Di beberapa negara dan perusahaan, realitanya tidak akan selalu seperti ini. Selain itu, Anda juga harus memastikan bahwa perusahaan yang memiliki mekanisme keluhan tidak meniadakan serikat pekerja. Prinsip-Prinsip Ruggie menyadari risiko tersebut. Jadi, perhatikan sebagai pemimpin serikat pekerja! Apakah sistem keluhan telah beroperasi secara layak? Kemudian tuntutlah agar dilakukan pemantauan terhadap keluhan melalui dialog dengan berbagai pihak, termasuk serikat pekerja.*

## 1.4 Mengapa Prinsip-Prinsip ini Sangat Penting?

Terdapat berbagai alasan mengapa Prinsip-Prinsip Ruggie menjadi penting bagi perusahaan-perusahaan internasional di seluruh dunia. Sebagai seorang pemimpin atau pejabat serikat pekerja atau sebagai anggota Dewan Kerja, Anda dapat menggunakan alasan-alasan di bawah sebagai argumen utama ketika mengadvokasi kepatuhan terhadap Prinsip-Prinsip Ruggie (ini termasuk, tentunya, CSR, hak asasi manusia dan hak berserikat):

### 1 TELAH MENJADI BAGIAN DARI KEBIJAKAN (INTER) NASIONAL

Pemerintah di tingkat internasional, seperti pemerintah Belanda dan Uni Eropa, telah mendukung dan secara aktif mempromosikan Prinsip-Prinsip Ruggie. Sebagai hasilnya, perusahaan menjadi semakin harus mematuhi Prinsip-Prinsip Ruggie. Lebih dari itu, prinsip-prinsip ini sekarang telah digabungkan dalam pedoman perusahaan multinasional anggota OECD, Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi. Sehingga kini menjadi memungkinkan untuk menyampaikan keluhan terhadap perusahaan yang melanggar pedoman OECD (dan juga Prinsip-Prinsip Ruggie).

*Prinsip-Prinsip Ruggie kini telah terkemuka dan diakui secara internasional.*

### 2 PROFILING

Bukan hanya perusahaan multinasional terkemuka yang secara aktif mendukung Prinsip-Prinsip Ruggie. Telah banyak pengusaha dari usaha kecil dan menengah yang memasukkan prinsip-prinsip ini ke dalam kebijakan CSR mereka. Bagaimanapun juga, pesan yang mereka sampaikan adalah: 'Kami secara aktif bekerja untuk pemenuhan hak asasi manusia'. Dengan cara ini, perusahaan-perusahaan akan membuat dirinya lebih menarik di mata pekerja dan juga investor (internasional).

*Baik perusahaan besar maupun kecil telah menganut Prinsip-Prinsip Ruggie secara terbuka.*

### CONTOH YANG BAIK

Pemerintah Belanda telah memberikan contoh yang baik dengan mengikutsertakan aspek keberlanjutan sebagai salah satu kriteria untuk pembeliannya. Baik otoritas provinsi maupun otoritas air menargetkan untuk mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam 50% dari pembeliannya, sementara otoritas pemerintah lokal menargetkan hingga 75%. Seluruh pihak tersebut menargetkan untuk mencapai angka 100% pada tahun 2015. Ini akan memberikan dorongan besar untuk pasar produk dan layanan yang berkelanjutan.

### 3 MEMENANGKAN PENGHARGAAN DENGAN KEBIJAKAN CSR

Sangat mungkin juga untuk memenangkan penghargaan internasional dengan memberikan perhatian kepada CSR. Berpartisipasi dalam kompetisi dapat mengarah pada keuntungan finansial dan investasi riil yang atraktif, dan tentunya menghasilkan iklan yang positif dan gratis. Ini bermakna besar bagi banyak perusahaan. Sehingga tidak ada kerugian dalam menyarankan untuk berpartisipasi di kompetisi tersebut, apalagi jika perusahaan, sektor atau industri Anda memiliki inisiatif yang sungguh-sungguh baik berkaitan dengan CSR, hak asasi manusia dan hak berserikat.

*Menciptakan contoh yang baik seringkali mendatangkan hadiah. Terdapat banyak kompetisi dalam bidang ini. Paling tidak, penghargaan berarti iklan gratis!*



## 2. Memulai Menggunakan Prinsip-Prinsip Ruggie

### 2.1 Prinsip-Prinsip Ruggie – Bagaimana Anda dapat Menggunakannya?

Anda dapat menggunakan Prinsip-Prinsip Ruggie di berbagai situasi, dalam kapasitas Anda sebagai pemimpin serikat pekerja, anggota Dewan Kerja dan/atau pejabat serikat pekerja.

#### PEMIMPIN/NEGOSIATOR

Sebagai seorang negosiator, Anda dapat mengangkat isu dalam agenda pada saat sesi tawar menawar kolektif, namun konsultasi berkala dengan perusahaan juga merupakan cara yang ideal untuk mengangkat isu soal CSR

#### PEJABAT SERIKAT PEKERJA

Sebagai pejabat serikat pekerja, Anda memiliki kesempatan untuk memberikan input pada saat sesi perundingan bersama atau mengangkat isu dengan Dewan Kerja atau perwakilan serikat pekerja Anda.

Kapan sebaiknya Anda mengangkat isu soal CSR? Saat-saat yang tepat untuk melakukan ini adalah:

- Ketika mengangkat isu pelanggaran hak buruh di cabang sebuah perusahaan internasional atau pemasok di negara Anda melalui struktur korporasi internasional atau rantai pasok di kantor pusat perusahaan multinasional (*lihat Prinsip 17, 18 dan 19*).
- Ketika mengumpulkan informasi mengenai pemenuhan hak buruh oleh perusahaan dan mitra bisnisnya (*lihat Prinsip 15 dan 21*).
- Ketika memperbaiki kebijakan CSR perusahaan (*lihat Prinsip 12 dan 16*)
- Ketika memperkuat posisi negosiasi pada periode restrukturisasi (*lihat Prinsip 17, 18 dan 20*).
- Ketika menggabungkan bagian CSR ke dalam Perjanjian Kerja Bersama
- Ketika mencari pemasok baru
- Ketika merencanakan *offshoring/outsourcing*



*“Penting agar pemimpin dan pejabat serikat pekerja mensosialisasikan isu CSR di perusahaan dan sektor. Prinsip-Prinsip Ruggie menyediakan sumber daya yang konkret untuk melakukan ini.”*  
*Arend van Wijngaarden, CNV Wakil Presiden*

#### ANGGOTA DEWAN KERJA

Sebagai anggota Dewan Kerja, Anda juga melakukan konsultasi berkala dengan pengusaha. Jadi Anda juga dapat mengangkat isu CSR di sini.

## 2.2 Memulai Menggunakan Prinsip-Prinsip Ruggie

Prinsip-Prinsip Ruggie menyediakan sumber daya baru untuk pemimpin dan pejabat serikat pekerja serta anggota Dewan Kerja. Namun bagaimana Anda dapat menggunakan sumber daya baru ini? Roadmap berikut akan membantu Anda untuk memulai. Roadmap menerangkan apa yang dapat Anda lakukan dan isu apa yang terlibat untuk setiap situasi tertentu.

### LANGKAH 1: Pengumpulan informasi

*Tujuan: cari tahu bagaimana perusahaan memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia*

**Langkah 1a:** Minta diadakan rapat dengan pihak manajemen perusahaan, supaya mereka dapat menjelaskan prosedur *due diligence* atau studi kelayakan untuk hak asasi manusia.  
→ *Prinsip-Prinsip Ruggie mendukung Anda dalam mengajukan permintaan ini. Perusahaan harus tahu dan menunjukkan bahwa mereka bertindak secara bertanggung jawab, bahwa mereka menghindari terjadinya pelanggaran hak asasi manusia dan jika diperlukan akan mengatasinya dan memulihkannya. Perusahaan harus mengkomunikasikan pendekatan hak asasi manusia mereka supaya stakeholder mendapatkan informasi yang cukup untuk menilai perusahaan.*

*Anda dapat melihat garis besar langkah-langkah ini di bagian lampiran*

**Langkah 1b:** Jelaskan posisi Anda. Terangkan mengapa Anda meminta diadakan rapat ini.  
→ *Perusahaan hanya dapat menolak diadakan rapat jika mereka tidak menganggap serikat pekerja sebagai stakeholder. Jika hal ini terjadi, maka CNV Internationaal dengan senang hati akan memberikan bantuan untuk Anda.*

**Langkah 1c:** Informasikan kepada anggota Anda mengenai tindakan Anda dan hasil yang didapat. Libatkan mereka dalam persiapan rapat, jika memungkinkan.  
→ *Anggota aktif dari serikat pekerja lokal atau Dewan Kerja di dalam perusahaan sering kali memiliki peran penting untuk dimainkan. Ini termasuk memberikan informasi dan juga menentukan cara yang paling efektif untuk mengangkat masalah ke manajemen. Sebagai pemimpin serikat pekerja, Anda akan diuntungkan dari input ini.*



## LANGKAH 2: Perbaiki Kebijakan CSR

Tujuan: Memperbaiki kebijakan CSR perusahaan

**Langkah 2a:** Lakukan analisis terhadap kebijakan CSR perusahaan. Bandingkan kebijakan tersebut dengan persyaratan yang diterangkan oleh Prinsip-Prinsip Ruggie. Anda dapat meminta bantuan CNV Internationaal untuk melakukan ini.  
→ Prinsip-Prinsip Ruggie menetapkan standar minimum yang harus dipatuhi dalam kebijakan hak asasi manusia sebuah perusahaan. Perusahaan harus mengakui konvensi inti ILO, kebijakan harus didukung oleh manajemen tingkat atas dan konsisten dengan kebijakan korporasi lainnya. Jika salah satu syarat ini gagal dipenuhi, Prinsip-Prinsip Ruggie menyediakan basis negosiasi yang baik untuk memperbaiki kebijakan CSR dalam kaitannya dengan hak asasi manusia.

**Langkah 2b:** Minta perusahaan untuk mematuhi Prinsip-Prinsip Ruggie di dalam kebijakan CSR-nya. Ini juga dapat dilakukan melalui Dewan Kerja  
→ Merupakan ide yang baik jika Anda juga dapat melibatkan anggota Anda dalam proses ini. Jadi Anda sebagai pemimpin serikat pekerja dapat melibatkan pejabat-pejabat Anda, atau anggota Dewan Kerja di dalam perusahaan. Sebagai pejabat serikat pekerja, Anda dapat membuat kolega Anda terlibat. Biarkan mereka tahu apa yang sedang Anda lakukan!

**Langkah 2c:** Minta untuk dilibatkan dalam formulasi kebijakan baru. Prinsip-Prinsip Ruggie juga memberikan basis yang baik terkait hal ini.  
→ Prinsip-Prinsip Ruggie menyatakan bahwa kebijakan harus dikembangkan berdasarkan pengetahuan ahli yang relevan – dan Anda memilikinya! Anggota Anda juga tentu memilikinya. Sekali lagi: libatkan mereka dalam setiap hal yang Anda kerjakan.



CNV Internationaal mengorganisir lokakarya untuk pemimpin serikat kerja asal Belanda dan asing mengenai strategi CSR untuk pekerja.

### LANGKAH 3: Sorot pelanggaran hak-hak buruh

*Tujuan: mengangkat isu pelanggaran hak-hak buruh*

**Langkah 3a:** Berkonsultasilah (dalam kapasitas Anda sebagai pemimpin serikat pekerja) dengan pejabat serikat pekerja dan/atau anggota Dewan Kerja mengenai apakah ada indikasi pelanggaran hak buruh yang berhubungan dengan perusahaan.  
→ *Pelanggaran tidak harus disebabkan secara langsung oleh perusahaan, namun bisa jadi berlangsung di mitra bisnis atau rantai pasok. Menurut Prinsip-Prinsip Ruggie, hubungan kontraktual juga merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan. Inilah sebabnya sangat memungkinkan untuk mengangkat isu seperti kerja kontrak.*

**Langkah 3b:** Tanyakan pada pihak manajemen internasional dari perusahaan mengenai apakah, dan sampai taraf mana, mereka telah mengenali risiko dari pelanggaran ini, serta tindakan apa yang sedang atau telah dilakukan oleh perusahaan.

**Langkah 3c:** Jika perusahaan sudah mengetahui permasalahannya dan sedang mengambil tindakan, maka nilailah apakah tindakan ini sudah pantas untuk memulihkan pelanggaran.

→ **Tip!** *CNV Internationaal dan serikat pekerja CNV telah memiliki kontak*

*dengan perusahaan dan sektor di Belanda serta serikat pekerja di banyak negara lainnya. Mereka dapat membantu Anda untuk mengumpulkan informasi dan mencari tahu apakah serikat pekerja di Belanda dapat membantu menghubungi cabang perusahaan.*

**Langkah 3d:** Jika perusahaan masih belum mengetahui permasalahan, maka perusahaan harus menginvestigasi sendiri untuk menentukan tanggung jawab (posisi) mereka dan mengambil tindakan.  
→ *Salah satu argumen yang sering didengar adalah bahwa perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap situasi di mitra kontraktualnya. Argumen ini sudah tidak lagi berlaku: Menurut Prinsip-Prinsip Ruggie, perusahaan harus mencoba untuk meningkatkan pengaruhnya. Ini dapat dilakukan dengan meminta kolaborasi dengan perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan sudah tidak dapat lagi bersembunyi di balik undang-undang nasional yang berlawanan dengan konvensi inti ILO.*  
→ **Tip!** *Mintalah perusahaan untuk membuat mekanisme pengaduan.*

**Langkah 3e:** Mintalah perusahaan untuk memberitahukan serikat pekerja (lokal) mengenai perkembangan dan tindakan yang sedang diambil  
→ *Menurut Prinsip-Prinsip Ruggie, perusahaan memiliki tugas untuk menginformasikan stakeholder mengenai perkembangan yang ada. Ini termasuk serikat pekerja dan Dewan Kerja, jika ada.*

**Langkah 3f:** Beritahukan anggota serikat Anda mengenai perkembangan informasi.  
→ *Beritahukan pada pejabat dan anggota serikat pekerja serta kolega Anda mengenai apa yang sedang Anda kerjakan dan apa yang ingin Anda capai. Atau lebih baik lagi: libatkan mereka dalam setiap hal yang Anda lakukan.*

*Mekanisme pengaduan (grievance procedure) yang dibentuk oleh perusahaan kelapa sawit besar yang beroperasi di Indonesia dan Malaysia merupakan salah satu contoh dari remediasi. Prosedur pengaduan memberi peluang bagi buruh, serikat buruh dan masyarakat untuk melaporkan pelanggaran Hak Asasi Manusia yang terjadi di perusahaan pemasok.*

## LANGKAH 4: Menegosiasikan posisi pada saat reorganisasi

Tujuan: Mengklaim posisi negosiasi pada saat reorganisasi atau perubahan lain yang terjadi di perusahaan



**Langkah 4a:** Sosialisasikan pada manajemen perusahaan mengenai tanggung jawab mereka untuk secara reguler mendata risiko yang berkaitan dengan hak asasi manusia  
→ *Hal ini diterangkan secara eksplisit dalam Prinsip-Prinsip Ruggie! Ini jelas berlaku jika perusahaan merencanakan perubahan. Anda dapat melakukan ini dalam kapasitas Anda sebagai pemimpin atau pejabat serikat pekerja.*

**Langkah 4b:** Sosialisasikan juga kepada manajemen mengenai tanggung jawab mereka untuk menggelar 'konsultasi yang bermakna' dengan stakeholder dan pihak-pihak lainnya yang mungkin terdampak. Dalam kasus reorganisasi, stakeholders jelas termasuk karyawan dan perwakilan mereka.

## LANGKAH 5: Bagian CSR dalam perundingan bersama

Tujuan: Memasukkan bagian CSR dalam perundingan bersama

**Langkah 5a:** Pada saat sesi perundingan bersama, sosialisasikan pada perusahaan mengenai tanggung jawab mereka untuk mengembangkan kebijakan hak asasi manusia.

**Langkah 5b:** Sosialisasikan pada perusahaan mengenai standar minimum untuk kebijakan semacam itu

→ *Standar minimumnya adalah: mengakui konvensi inti ILO, didukung oleh manajemen atas, konsisten dengan kebijakan korporasi lainnya dan harus dikembangkan atas dasar pengetahuan ahli yang relevan.*

**Langkah 5c:** Buat proposal untuk pembuatan bagian di dalam perundingan bersama yang secara eksplisit merujuk konvensi inti ILO dan Prinsip-Prinsip Ruggie.  
→ **Tip!** *CNV Internationaal memiliki contoh bagian perundingan bersama untuk Anda*

**Langkah 5d:** Informasikan kepada anggota Anda mengenai tindakan Anda. Adalah hal yang baik jika Anda memberitahukan bahwa Anda sedang bekerja untuk memperbaiki kebijakan hak asasi manusia di perusahaan.

*Federasi Hukatan di Lampung memiliki perselisihan dengan salah satu perusahaan kelapa sawit di Lampung. Pada Desember 2017 dialog sosial masih berlangsung meskipun telah ada putusan dari pengadilan setempat. CNV Internationaal memberi dukungan kepada Hukatan dalam peningkatan kapasitas terhadap pengurus serikat di daerah. Materi pelatihan berupa Prinsip Ruggie, dialog sosial sebagainya. Pengurus Hukatan di Lampung menyatakan bahwa 80% dari kasus perselisihan dapat diselesaikan melalui dialog sosial dan sisanya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.*

## 2.3 Apa yang dapat Dilakukan oleh CNV Internationaal untuk Anda?

CNV International memiliki hubungan dengan pemimpin dan pejabat serikat pekerja serta anggota Dewan Kerja di perusahaan-perusahaan Belanda yang aktif di beragam sektor; kami juga berkolaborasi dengan organisasi serikat pekerja di Afrika, Asia, Amerika Latin dan Eropa Timur. Ini menaruh CNV Internationaal dalam posisi yang unik untuk menyatukan dan memperkuat pekerja di berbagai simpul rantai produksi di Belanda dan luar negeri. Panduan Ruggie ini telah menetapkan sejumlah kemungkinan. Namun CNV Internationaal dapat berbuat lebih banyak untuk Anda, tentunya jika hal ini melibatkan promosi agenda Pekerjaan Layak serta solidaritas internasional:

### Pelaporan kesewenang-wenangan dan ketidakadilan

→ Organisasi mitra CNV di Afrika, Asia, Amerika Latin dan Eropa Timur dapat melaporkan kesewenang-wenangan dan ketidakadilan dalam rantai pasok ke CNV Internationaal, yang kemudian akan disampaikan pada pemimpin serikat pekerja, pejabat serikat pekerja dan anggota Dewan Kerja CNV di Belanda

### Menyiapkan rapat

→ CNV Internationaal dapat membantu Anda untuk menyiapkan rapat (dengan pihak pengusaha) dalam kaitan dengan penegakan Prinsip-Prinsip Ruggie



### Menghadirkan *best practices*

→ CNV Internationaal dapat menyediakan *best practices* bahwa pemimpin dari mitra organisasi dapat gunakan dalam negosiasi. Contoh ini juga dapat berguna untuk pejabat serikat pekerja dan anggota Dewan Kerja di Belanda ketika menghubungi pihak manajemen perusahaan di Belanda.

### Membantu menilai situasi

→ CNV Internationaal dapat membantu pemimpin organisasi mitra untuk menentukan apakah perusahaan telah memenuhi Prinsip-Prinsip Ruggie.

### Mengajukan keluhan

→ CNV Internationaal dapat memberikan masukan mengenai pengajuan keluhan kepada perusahaan di Belanda jika perusahaan lokal menolak untuk bekerjasama

### Agenda Pekerjaan Layak

Konsep 'Kerja Layak (*Decent Work*)' pertama kali diperkenalkan oleh International Labour Organisation (ILO) dan dibuat berdasarkan ide bahwa pekerjaan merupakan sumber kemuliaan diri. Bekerja memastikan bahwa seseorang dapat menyediakan nafkah bagi keluarganya untuk menjamin kesehatan dan keselamatan mereka; bekerja memungkinkan seseorang mengirimkan anaknya bersekolah; bekerja juga memastikan pendapatan seseorang ketika mereka jatuh sakit atau setelah mereka pensiun. Namun ini harus dipenuhi oleh pekerjaan dimana mereka diperlakukan secara adil dan dimana hak mereka dihormati. Maka Agenda Pekerjaan Layak dari ILO berfokus pada: Mempromosikan hak-hak dasar para pekerja

- Menciptakan kesempatan kerja yang layak bagi laki-laki dan perempuan
- Memperbaiki perlindungan sosial
- Memperkuat dialog sosial





## 3. Praktek-praktek Terbaik

### 3.1 Contoh-Contoh Nyata

Serikat pekerja sering berhasil menyoroiti kesewenang-wenangan dan ketidakadilan di berbagai belahan dunia. Berikut adalah beberapa contoh yang dapat membantu Anda dalam peranan Anda sebagai pemimpin serikat pekerja, pejabat serikat pekerja, atau anggota Dewan Kerja:

*Tanpa Prinsip-Prinsip Ruggie, maka advokasi terhadap Shell akan menjadi jauh lebih sulit. Prinsip-Prinsip Ruggie menyediakan argumen yang kuat dan benar. Dalam beberapa tahun ke depan, CNV akan tetap terlibat dalam kelompok kerja. Atau sebagaimana dikatakan oleh Piet Verburg, ketua CNV Vakmensen: "We'll stay on the ball."*

#### CONTOH 1 – SHELL DI NIGERIA

Shell telah banyak diberitakan karena aktivitasnya di sejumlah negara, termasuk Nigeria. Shell tidak hanya dikritisi oleh publik Belanda saja: perusahaan ini juga dipandang miring oleh komunitas internasional. Di Belanda, CSR Platform memantau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Shell. CNV sendiri merupakan anggota dari CSR Platform dalam 'Kelompok Kerja Khusus untuk Shell'. Anggota kelompok kerja sering kali melaksanakan tindakan advokasi gabungan, dengan menggunakan Prinsip-Prinsip Ruggie. Pada awal 2012, sebagai contoh, kelompok kerja mengirimkan surat kepada Menteri Luar Negeri Belanda. Hal ini mengenai dukungan yang diberikan oleh Belanda kepada Shell dalam pengadilan mengenai pembunuhan dua belas warga Nigeria yang memprotes perusahaan di awal 1990an. Shell banyak dikatakan bertanggung jawab atas pembunuhan-pembunuhan ini. Pengadilan kemudian berlangsung di Amerika Serikat, dan Belanda mengirimkan surat yang mendukung posisi Shell. CSR Platform menyatakan bahwa dukungan Belanda sangat 'menakutkan', sebab hal ini sama sekali tidak mencerminkan Prinsip-Prinsip Ruggie. Platform kemudian merujuk pada Prinsip-Prinsip Ruggie yang menyatakan bahwa korban harus mendapatkan akses terhadap ganti rugi hukum (yang lebih baik). Selain aktivitas mengadvokasi 'Belanda', kelompok kerja juga mendukung tindakan hukum oleh serikat pekerja lokal terhadap pelanggaran terkini dan di masa lampau.

## CONTOH 2 – Ahold di Florida

Anak perusahaan Ahold, Stop & Ship menjual tomat dari Florida. Pekerja di kebun bekerja di bawah kondisi mengerikan dan upah sangat rendah. Hak mereka sebagai pekerja telah benar-benar dilanggar dengan berbagai cara. Serikat pekerja, Koalisi Pekerja Immokalee, memutuskan untuk menghubungi perusahaan yang berada di bagian atas dari rantai pasok. Mereka menuntut agar pelanggan seperti Ahold membayar “satu penny lebih banyak per pon kepada pekebun. Ini akan memungkinkan mereka untuk membayar pekerja “satu penny lebih banyak”. Ahold menolak tuntutan ini, merujuk pada undang-undang Amerika dan sertifikasi sektor.

*Seandainya Prinsip-Prinsip Ruggie sudah hadir pada waktu kejadian ini, akan lebih sulit bagi Ahold untuk menolak tuntutan dengan mengalihkan tanggung jawab ke otoritas nasional. Ini karena Prinsip-Prinsip Ruggie menuntut perusahaan untuk menggunakan pengaruh mereka dalam mengekspos dan mengatasi kesewenang-wenangan dan ketidakadilan di dalam rantai. Lalu bagaimana dengan Ahold? Perusahaan jelas akan bekerjasama agar tidak dilihat sebagai pelanggar dari prinsip-prinsip ini.*

*Tindakan yang diambil oleh Jack Wolfskin adalah salah satu contoh bagaimana perusahaan dapat melaksanakan konsep due diligence yang diterangkan dalam Prinsip-Prinsip Ruggie. Perusahaan diharuskan untuk menginvestigasi adanya risiko pelanggaran terhadap hak asasi manusia di dalam rantai mereka. Fair Wear Foundation telah mampu membantu Jack Wolfskin untuk menciptakan sistem pemantauan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengobati pelanggaran. Anda juga, sebagai pemimpin serikat pekerja, pejabat serikat pekerja, atau Anggota Dewan Kerja, dapat membantu perusahaan dengan cara yang sama. Setidaknya dengan mendukung perusahaan dalam melaksanakan investigasinya atau dengan menghubungkan perusahaan ke serikat pekerja lokal, sebagai contoh. CNV Internationaal memiliki banyak kontak di seluruh dunia. Anda dapat meminta kontak yang diperlukan.*

## CONTOH 3 – PRODUSEN PAKAIAN OUTDOOR JACK WOLFSKIN DI INDONESIA

Sejumlah besar proporsi pakaian olahraga outdoor yang dijual oleh Jack Wolfskin diproduksi di Pabrik BPG di Indonesia. Kondisi kerja dari karyawan di sana sangat jauh dari menyenangkan. Gaji lembur tidak dibayarkan, pekerja kontrak menerima di bawah upah minimum, manager membentak-bentak, kemudian pejabat dan anggota serikat pekerja dipecat dari pekerjaan mereka. Jack Wolfskin sendiri memutuskan untuk mengambil tindakan terhadap hal ini. Dengan kata lain, brand pakaian terkemuka mengambil tindakan langsung untuk memulihkan pelanggaran terhadap hak buruh dan hak asasi manusia ini. Perusahaan melaksanakan investigasinya sendiri dan menghubungi pelanggan lain akan pemasok ini supaya mereka bersama dapat memberikan tekanan pada manajemen. Tujuan yang paling penting di sini adalah memperoleh penghormatan terhadap kebebasan berserikat. Brand pakaian dapat meminta bantuan dari Fair Wear Foundation.



*Dalam kasus pabrik semen Holcim, diplomasi diam terbukti efektif. Ini bagus, karena jika sebaliknya maka terdapat kemungkinan bahwa segalanya akan bertambah buruk. Terlepas dari itu semua, Prinsip-Prinsip Ruggie juga akan sangat membantu di sini. Sebab prinsip-prinsip ini memberikan kita senjata yang kuat untuk menghadapi perusahaan induk terkait tanggung jawabnya terhadap kondisi pekerja di anak perusahaan internasionalnya. Sekarang juga akan lebih mudah untuk (mengancam) merusak reputasi perusahaan: Anda dapat menunjuk ketidakpatuhan terhadap standar internasional yang diakui. Dan ini merupakan sesuatu yang sangat sensitif bagi perusahaan internasional raksasa.*

#### **CONTOH 4 – ANAK PERUSAHAAN DI SERBIA DARI PABRIK SEMEN HOLCIM**

Serbian, anak perusahaan dari semen Holcim menolak untuk mengakui serikat pekerja sebagai mitra negosiasi. Berita ini sampai ke telinga European Federation of Building and Woodworkers. Penasehat European Works Council (EWC) mempermasalahkan ini dengan anggota Dewan Direktur yang bertanggung jawab dari Holcim. Holcim merespon permintaan tersebut dan mengakui serikat pekerja sebagai mitra negosiasi. Setelah satu bulan konflik berhasil diselesaikan. Namun apa jadinya jika Holcim menolak untuk mendengarkan? Kasus ini pastinya akan dibawa dalam rapat internal EWC. Jika manajemen perusahaan masih menolak untuk mendengarkan, maka mempublikasikan isu ini akan menjadi langkah yang baik untuk selanjutnya.



# Prinsip-Prinsip Ruggie, apa saja yang ada di dalamnya?

---

Sebagai pemimpin serikat pekerja atau karyawan, atau jika Anda bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia atau pembelian perusahaan di dalam perusahaan Anda atau jika Anda bertanggung jawab terhadap rantai pasok di luar negeri dalam perusahaan Anda, maka prinsip korporasi adalah yang paling penting. Dan hal ini ada banyak! Karena setengah lebih dari 31 Prinsip-Prinsip Ruggie berfokus pada tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia.

## PRINSIP-PRINSIP FUNDAMENTAL

Prinsip 11 sampai 15 adalah fondasi dari “prinsip korporasi” ini. Ini merupakan prinsip-prinsip utama untuk para pekerja. Prinsip-prinsip ini memaparkan basis normatif.

11. Perusahaan bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Ini berarti mereka harus menghindari pelanggaran hak asasi manusia dari orang lain dan harus mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang melibatkan mereka.
12. Tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia mengacu kepada hak asasi manusia yang diakui secara internasional – minimal, sebagaimana yang diterangkan dalam Undang-Undang Internasional Hak Asasi Manusia dan prinsip-prinsip yang menyangkut hak-hak dasar yang ditetapkan dalam International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
13. Tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia mengharuskan perusahaan untuk:
  - (a) menghindari tindakan yang dapat menyebabkan atau berkontribusi kepada dampak buruk hak asasi manusia lewat aktivitas mereka, dan mengatasinya seandainya telah terjadi;
  - (b) berupaya mencegah dan memitigasi dampak buruk hak asasi manusia yang terhubung secara langsung dengan operasi, produk atau layanan mereka oleh relasi bisnis mereka, meskipun mereka tidak berkontribusi langsung terhadap dampak tersebut.



14. Tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia berlaku pada setiap perusahaan terlepas dari ukuran, sektor, konteks operasional, kepemilikan dan struktur mereka. Akan tetapi, skala dan kompleksitas dari tindakan yang harus dilakukan perusahaan untuk memenuhi tanggung jawabnya dapat bervariasi berdasarkan faktor-faktor ini dan dari keparahan dampak yang dapat ditimbulkan oleh perusahaan terhadap hak asasi manusia.

15. Untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam menghormati hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus menciptakan kebijakan dan proses yang layak menurut ukuran dan kondisi mereka, termasuk:

- (a) komitmen kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dalam rangka memenuhi hak asasi manusia;
- (b) proses uji kelayakan hak asasi manusia untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan mempertimbangkan bagaimana mereka akan mengatasi dampak mereka terhadap hak asasi manusia
- (c) proses untuk memungkinkan tindakan ganti rugi terhadap segala dampak hak asasi manusia yang mereka timbulkan atau mereka kontribusikan.

## BAGIAN OPERASIONAL

'Prinsip korporasi' yang tersisa (16 sampai 24) mengembangkan lebih lanjut prinsip fondasional. Bagian operasional ini pada dasarnya mendeskripsikan bagaimana perusahaan dapat mewujudkan tanggung jawab mereka di tataran praktis. Prinsip-prinsip korporasi ini sangat berguna untuk diterapkan.

### Komitmen kebijakan

- 16.** Sebagai basis yang melekat dengan tanggung jawab mereka terhadap hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus menyatakan komitmen mereka untuk memenuhi tanggung jawab ini melalui pernyataan kebijakan yang:
- (a) disetujui oleh seluruh level senior dalam struktur perusahaan
  - (b) mendapatkan opini dari ahli yang relevan dari internal dan/atau eksternal
  - (c) menetapkan ekspektasi hak asasi manusia perusahaan pada personil, mitra bisnis dan seluruh pihak yang terhubung secara langsung dengan operasi, produk dan layanannya
  - (d) tersedia untuk publik dan dikomunikasikan secara internal maupun eksternal kepada seluruh personil, mitra bisnis dan pihak-pihak yang relevan lainnya
  - (e) dicerminkan dalam setiap kebijakan dan prosedur operasional yang terkait di seluruh perusahaan bisnis

### Uji kelayakan hak asasi manusia

- 17.** Untuk dapat mengidentifikasi, mencegah, memitigasi dan mempertimbangkan bagaimana mereka dapat mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus melaksanakan uji kelayakan hak asasi manusia. Proses harus mengikutsertakan penilaian aktual dan potensial terhadap dampak hak asasi manusia, mengintegrasikan dan bertindak atas temuan ini, melacak respon, dan mengkomunikasikan bagaimana dampak akan diatasi. Uji kelayakan hak asasi manusia:
- (a) harus melingkupi dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang dapat ditimbulkan atau dikontribusikan oleh perusahaan bisnis melalui aktivitasnya, atau yang terhubung secara langsung dengan operasi, produk atau layanannya oleh relasi bisnisnya.
  - (b) akan memiliki kompleksitas yang bervariasi berdasarkan ukuran dari perusahaan bisnis, risiko dampak hak asasi manusia yang parah, dan sifat serta konteks dari operasinya
  - (c) harus terus berkembang, mengakui bahwa risiko hak asasi manusia dapat berubah seiring waktu dan seiring operasi serta konteks operasi perusahaan berevolusi.

**18.** Untuk mengukur risiko hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus mengidentifikasi dan menilai dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang aktual maupun potensial yang mana dapat melibatkan mereka melalui aktivitas mereka ataupun sebagai akibat dari relasi bisnis mereka.

Proses ini harus:

- (a) meminta masukan dari ahli hak asasi manusia internal maupun pihak eksternal yang independen
- (b) melibatkan konsultasi yang bermakna dengan kelompok yang berpotensi terdampak dan stakeholder relevan lainnya, sesuai dengan ukuran perusahaan dan sifat serta konteks dari operasinya.

**19.** Untuk mencegah dan memitigasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus mengintegrasikan temuannya dari penilaian dampak mereka di seluruh divisi dan proses internal yang relevan, serta mengambil langkah yang tepat.

(a) integrasi yang efektif mengharuskan:

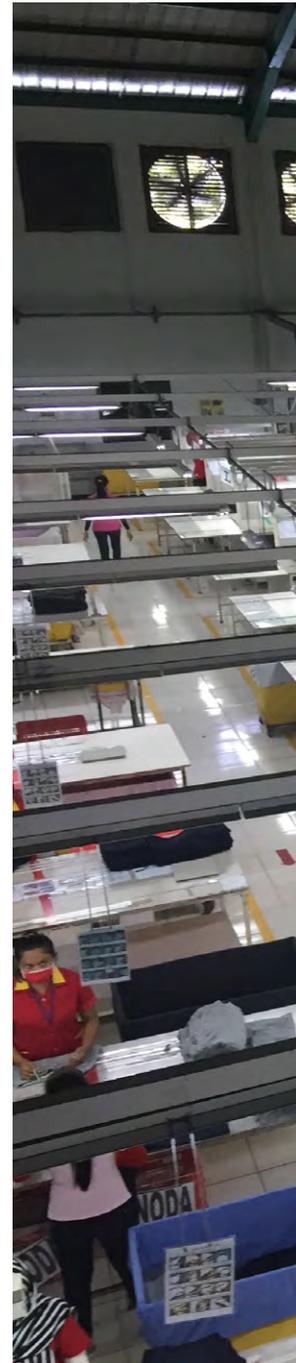
- (i) pertanggungjawaban untuk mengatasi dampak semacam itu ditugaskan pada jabatan dan divisi yang tepat di dalam perusahaan
- (ii) pembuatan keputusan internal, alokasi anggaran dan proses pemantauan yang memungkinkan respon efektif terhadap dampak semacam itu

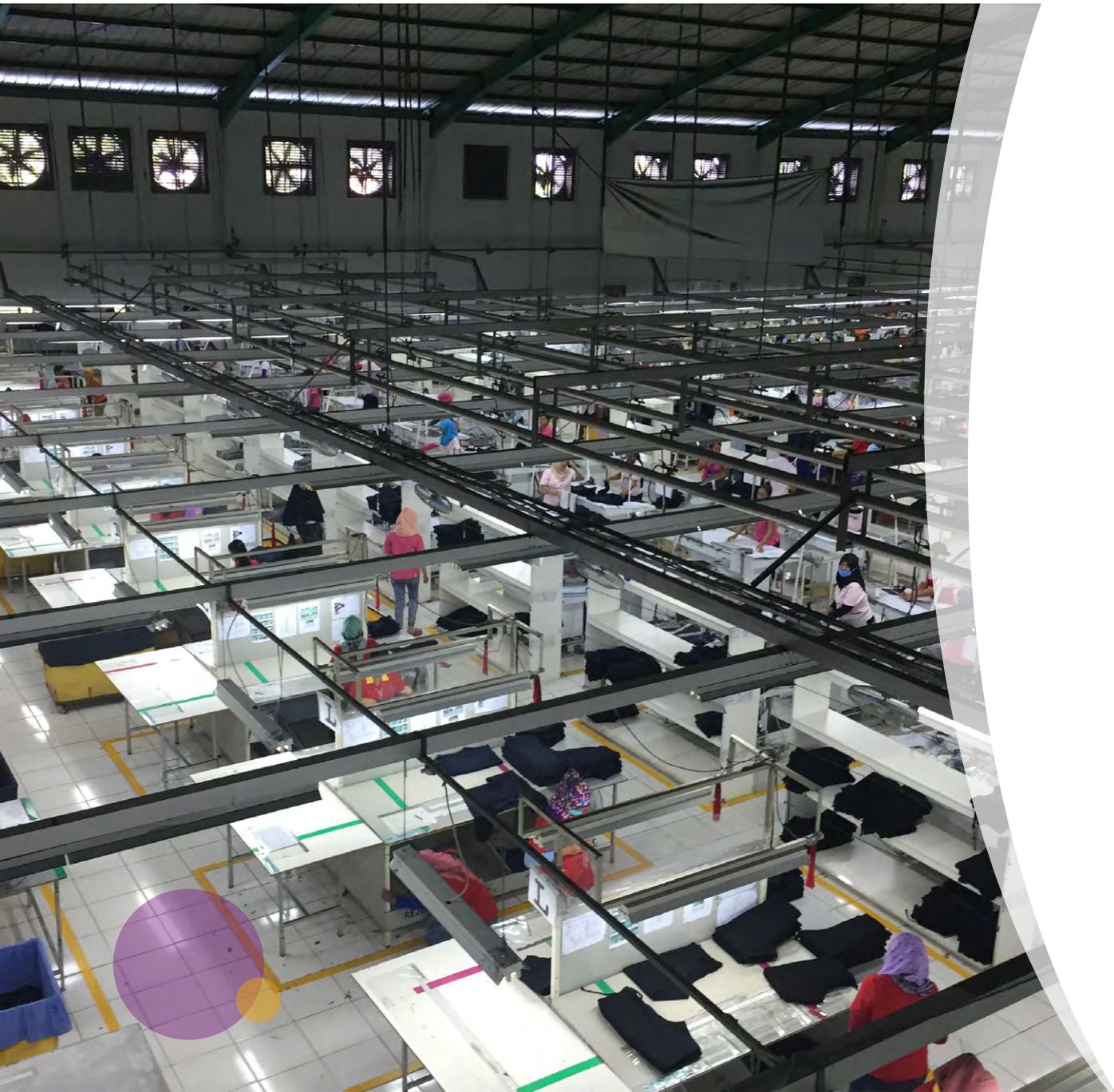
(b) tindakan yang tepat akan bervariasi menurut:

- (i) apakah perusahaan bisnis menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk, atau apakah perusahaan terlibat semata-mata karena dampaknya terhubung dengan operasi, produk atau layanan yang dioperasikan oleh relasi bisnisnya
- (ii) seberapa membantu upaya perusahaan dalam mengatasi dampak buruk

**20.** Untuk memverifikasi apakah dampak hak asasi manusia telah diatasi, perusahaan bisnis harus melacak efektifitas dari respon mereka. Pelacakan harus:

- (a) berdasarkan pada indikator kualitatif dan kuantitatif yang sesuai
- (b) meminta umpan balik dari sumber internal maupun eksternal, termasuk stakeholder yang terdampak







- 21.** Untuk mempertimbangkan bagaimana mereka dapat mengatasi dampak hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus bersiap untuk mengkomunikasikan hal ini secara eksternal, khususnya ketika kekhawatiran diberikan oleh atau atas nama stakeholder yang terdampak. Perusahaan bisnis yang operasi atau konteks operasinya memiliki risiko menimbulkan dampak hak asasi manusia yang parah harus melapor secara formal mengenai bagaimana mereka akan mengatasinya. Dalam hal apapun, komunikasi harus:
- (a) Berbentuk dan dilakukan dalam frekuensi yang merefleksikan dampak perusahaan terhadap hak asasi manusia serta mudah diakses oleh masyarakat yang dituju.
  - (b) menyediakan informasi yang cukup untuk mengevaluasi kelayakan respon perusahaan terhadap dampak hak asasi manusia tertentu yang mana mereka terlibat
  - (c) tidak menimbulkan risiko bagi stakeholder yang terdampak, personil atau kerahasiaan komersil

### TINDAKAN GANTI RUGI

- 22.** Jika perusahaan bisnis teridentifikasi telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk, mereka harus menyediakan atau bekerjasama dalam memberikan tindakan pemulihan melalui proses yang sah.

### PERSOALAN KONTEKS

- 23.** Dalam segala konteks, perusahaan bisnis harus:
- (a) mematuhi seluruh hukum yang berlaku dan menghormati hak asasi manusia yang diakui secara operasional, dimanapun mereka beroperasi.
  - (b) mencari cara untuk menghormati prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional ketika dihadapkan pada persyaratan yang saling bertentangan satu sama lain.
  - (c) memperlakukan risiko menimbulkan atau berkontribusi terhadap pelanggaran hak asasi manusia akut sebagai persoalan kepatuhan hukum dimanapun mereka beroperasi.

- 24.** Jika diperlukan untuk menetapkan skala prioritas terkait tindakan dalam mengatasi dampak potensial maupun aktual terhadap hak asasi manusia, perusahaan bisnis harus mencari cara untuk mencegah dan memitigasi yang paling parah atau yang, bila ditunda responnya, akan membuatnya menjadi tidak dapat dipulihkan.

# Lampiran: Roadmap

## LANGKAH 1: Pengumpulan informasi

*Tujuan: cari tahu bagaimana perusahaan memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia*

**Langkah 1a:** Minta diadakan rapat dengan pihak manajemen perusahaan, supaya mereka dapat menjelaskan prosedur *due diligence* atau uji kelayakan untuk hak asasi manusia.

**Langkah 1b:** Jelaskan posisi Anda. Terangkan mengapa Anda meminta diadakan rapat ini.

**Langkah 1c:** Informasikan kepada anggota Anda mengenai tindakan Anda dan hasil yang didapat. Libatkan mereka dalam persiapan rapat, jika memungkinkan.

## LANGKAH 2: Perbaiki Kebijakan CSR

*Tujuan: Memperbaiki kebijakan CSR perusahaan*

**Langkah 2a:** Lakukan analisis terhadap kebijakan CSR perusahaan. Bandingkan kebijakan tersebut dengan persyaratan yang diterangkan oleh Prinsip-Prinsip Ruggie. Anda dapat meminta bantuan CNV Internationaal untuk melakukan ini.

**Langkah 2b:** Minta perusahaan untuk mematuhi Prinsip-Prinsip Ruggie di dalam kebijakan CSR-nya. Ini juga dapat dilakukan melalui Dewan Kerja

**Langkah 2c:** Minta untuk dilibatkan dalam formulasi kebijakan baru. Prinsip-Prinsip Ruggie juga memberikan basis yang baik terkait hal ini



### LANGKAH 3: Sorot pelanggaran hak-hak buruh

*Tujuan: mengangkat isu pelanggaran hak buruh*

**Langkah 3a:** Berkonsultasilah (dalam kapasitas Anda sebagai pemimpin serikat pekerja) dengan pejabat serikat pekerja dan/atau anggota Dewan Kerja mengenai apakah ada indikasi pelanggaran hak buruh yang berhubungan dengan perusahaan.

**Langkah 3b:** Tanyakan pada pihak manajemen internasional dari perusahaan mengenai apakah, dan sampai taraf mana, mereka telah mengenali risiko dari pelanggaran ini, serta tindakan apa yang sedang atau telah dilakukan oleh perusahaan.

**Langkah 3c:** Jika perusahaan sudah mengetahui permasalahannya dan sedang mengambil tindakan, maka nilailah apakah tindakan ini sudah pantas untuk memulihkan pelanggaran.

**Langkah 3d:** Jika perusahaan masih belum mengetahui permasalahan, maka perusahaan harus menginvestigasi sendiri untuk menentukan tanggung jawab (posisi) mereka dan mengambil tindakan.

**Langkah 3e:** Mintalah perusahaan untuk memberitahukan serikat pekerja (lokal) mengenai perkembangan dan tindakan yang sedang diambil

**Langkah 3f:** Beritahukan anggota serikat Anda mengenai perkembangan informasi.

### LANGKAH 4: Menegosiasikan posisi pada saat reorganisasi

**Langkah 4a:** Sosialisasikan pada manajemen perusahaan mengenai tanggung jawab mereka untuk secara reguler mendata risiko yang berkaitan dengan hak asasi manusia

**Langkah 4b:** Sosialisasikan juga kepada manajemen mengenai tanggung jawab mereka untuk menggelar 'konsultasi yang bermakna' dengan stakeholder dan pihak-pihak lainnya yang mungkin terdampak. Dalam kasus reorganisasi, stakeholders jelas termasuk karyawan dan perwakilan mereka.

### LANGKAH 5: Bagian CSR dalam perundingan bersama

*Tujuan: Memasukkan bagian CSR dalam perundingan bersama*

**Langkah 5a:** Pada saat sesi perundingan bersama, sosialisasikan pada perusahaan mengenai tanggung jawab mereka untuk mengembangkan kebijakan hak asasi manusia.

**Langkah 5b:** Sosialisasikan pada perusahaan mengenai standar minimum untuk kebijakan semacam itu

**Langkah 5c:** Buat proposal untuk pembuatan bagian di dalam perundingan bersama yang secara eksplisit merujuk konvensi inti ILO dan Prinsip-Prinsip Ruggie.

**Langkah 5d:** Informasikan kepada anggota Anda mengenai tindakan Anda. Adalah hal yang baik jika Anda memberitahukan bahwa Anda sedang bekerja untuk memperbaiki kebijakan hak asasi manusia di perusahaan.





**Dokumen resmi prinsip-prinsip panduan pbb:**

[www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/the\\_un\\_srsq\\_and\\_the\\_un\\_global\\_compact.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/the_un_srsq_and_the_un_global_compact.html)

**COLOPHON**

Menuju rantai suplai yang adil  
Panduan Praktis dari CNV untuk Prinsip-Prinsip Ruggie  
Bagaimana mengatasi pelanggaran hak asasi manusia  
di dalam perusahaan atau cabang Anda

Sebuah panduan praktis

Dokumen ini ditulis atas nama CNV Vakmensen,

Penulis: Mariette van Huijstee, Centre for Research on  
Multinational Corporations, SOMO

Editor: Frieda Tax, Karen Bouwsma,  
Amalia Falah Alam, Corita Johannes

Desain: Marjoleine Reitsma

Foto-Foto: CNV Internationaal, Maarten Schuth, CNV Vakmensen

Hak cipta CNV Internationaal

CNV Internationaal berterimakasih terhadap masukan-masukan berharga dari  
peer group yang terdiri dari Arend van Wijngaarden,  
Roel Rotshuizen, Fedde Monsma, Jan Pieter Daems,  
Arthur Bot, Marjolein Hammink, Harrie Bijen, Henk van Beers  
dan Piet Verburg

# 'Prinsip-prinsip Ruggie': sebuah cara efektif untuk mengatasi kesewenang-wenangan dan ketidakadilan

'Prinsip-prinsip Ruggie' merupakan prinsip PBB yang baru untuk mengekspos dan mencegah pelanggaran hak asasi manusia di perusahaan, sektor dan industri di seluruh dunia. Prinsip-Prinsip Ruggie sangat bermanfaat, khususnya bagi serikat pekerja dan Dewan Kerja, dan merupakan sumberdaya efektif untuk menghadapi perusahaan mengenai kepatuhan terhadap standar buruh yang diakui secara internasional. Lebih lanjut lagi, prinsip-prinsip ini juga menyediakan kemungkinan tambahan untuk mempromosikan agenda Pekerjaan Layak dan solidaritas internasional serta kolegalitas.

Dengan panduan ini, CNV secara aktif berusaha mensosialisasikan Prinsip-Prinsip Ruggie kepada pemimpin serikat pekerja, pejabat serikat pekerja dan anggota Dewan Kerja di Belanda, dan, dengan diterjemahkan ke Bahasa Inggris, Perancis dan Spanyol, kepada organisasi mitra di Asia, Afrika, Amerika Latin dan Eropa Timur.

Manfaatkanlah sumberdaya yang baru ini! Daripada dokumen panjang mengenai situasi latar belakang, kami memberikan Anda tips, ide dan contoh-contoh untuk membantu Anda menerapkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) di dalam rantai pasok. Ini merupakan manual untuk mempraktekkan prinsip-prinsip tersebut.

CNV Internationaal  
P.O. Box 2475  
NL 3500 GL Utrecht  
Belanda  
Tel. +31 30 751 12 60  
E-mail: [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)  
Internet: [www.cnvinternationaal.nl/en](http://www.cnvinternationaal.nl/en)  
Twitter: [twitter.com/cnv\\_internat](https://twitter.com/cnv_internat)  
Facebook: [facebook.com/cnv.internationaal](https://facebook.com/cnv.internationaal)

© 2018 CNV Internationaal

 **Internationaal**