

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan kekayaan alam yang melimpah, mulai dari tambang mineral seperti batu bara, minyak bumi, nikel, dan emas, serta sumber daya hayati seperti hasil laut, hasil hutan, serta lahan pertanian yang subur. Kelimpahan sumber daya alam tersebut dapat dikelola menjadi komoditas ekspor yang bernilai tinggi dan menjadi bahan baku pokok dalam rantai pasok global. Keadaan ini menyebabkan meluasnya jaringan bisnis Indonesia ke pasar global yang berdampak pada tingginya minat investor dan perusahaan-perusahaan asing untuk melakukan ekspansi bisnisnya ke wilayah Indonesia. Hal ini secara eksplisit didasari karena adanya kebutuhan terhadap sumber daya alam Indonesia untuk mendukung produksi secara global. Dengan hadirnya investor dan perusahaan asing di wilayah Indonesia, Indonesia memperoleh kemudahan akses ke pasar global, sehingga meningkatkan visibilitas serta daya saing produk lokal di pasar dunia. Melalui rantai nilai global yang semakin luas, perusahaan multinasional membuka jalur dan distribusi ke pasar global yang memiliki cakupan pemasaran yang lebih luas serta menguntungkan bagi ekonomi negara.¹

¹ Nadia Zahoor, Jie Wu, Huda Khan, Zaheer Khan, 2023, “De-globalization, International Trade Protectionism, and the Reconfigurations of Global Value Chains”, *Management International Review* 63, hlm. 825

Pertumbuhan bisnis secara global mendorong besarnya peran perusahaan multinasional (*multinational corporations*) dalam perekonomian negara berkembang seperti Indonesia. Perusahaan multinasional juga cenderung memiliki jaringan operasional dan sumber daya yang luas, sehingga sering menjadi penggerak utama dalam investasi asing, penciptaan lapangan kerja, maupun pembaharuan teknologi. Namun, Perusahaan cenderung mencari cara yang paling mudah dan cepat untuk memperoleh laba sebesar mungkin. Aktivitas tersebut tercermin dalam prinsip ekonomi, dimana setiap pelaku usaha akan mengupayakan berbagai cara untuk mencapai hasil yang maksimal dengan pengorbanan yang minimal.² Dengan kata lain, prinsip ini dapat diartikan sebagai bentuk efisiensi biaya untuk untuk memaksimalkan keuntungan dengan menggunakan sumber daya secara optimal. Namun pada praktiknya, seringkali prinsip ekonomi dijalankan tanpa adanya etika bisnis. Hal ini menimbulkan adanya tantangan serius dalam hal tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*), khususnya pada aspek pemenuhan HAM dan tata kelola etika bisnis,³ seperti konflik dengan nilai-nilai kemanusiaan, eksploitasi tenaga kerja, konflik agraria, pekerja anak, perdagangan manusia, dan lain sebagainya.

World Benchmarking Alliance (WBA) merupakan organisasi nirlaba yang didanai oleh beberapa negara-negara di Eropa Barat yang memiliki peran penting untuk mengukur kinerja perusahaan atau sektor swasta dalam

² Subhan Purwadinata & Ridolof Wenand Batilmurik, 2020, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Cetakan 1, Literasi Nusantara, Malang, hlm 38.

³ Giuliani, E., Santangelo, G. D., & Wettstein, F, 2016, "Introduction to Human Rights and International Business Research: A Call for Studying Emerging Market Multinationals", *Management and Organization Review*, Vol 12, hlm 631.

mencapai 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*).⁴ Berdasarkan Laporan *World Benchmarking Alliance* (WBA), menunjukkan bahwa tercatat 90% dari 2.000 perusahaan terpadang di dunia yang gagal dalam memenuhi HAM.⁵ Hal tersebut ditinjau dari minimnya pekerjaan yang layak serta kurangnya perilaku etis oleh perusahaan.⁶ Laporan WBA tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan global masih gagal dalam memenuhi standar HAM, terutama terkait penyediaan pekerjaan yang layak dan perilaku yang etis. Laporan tersebut tidak hanya menunjukkan kegagalan korporasi dalam memenuhi kewajibannya terhadap HAM sebagaimana yang telah diatur dalam standar hukum internasional mengenai bisnis dan HAM. Kondisi ini juga mencerminkan lemahnya mekanisme pengawasan, pencegahan, dan penanganan pelanggaran HAM, serta kurangnya implementasi nilai-nilai etika bisnis dalam perusahaan, khususnya perusahaan yang memiliki risiko tinggi terhadap pelanggaran HAM seperti pada sektor pulp dan kertas.

Dalam konteks nasional, Laporan Akhir Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) pada tahun 2024 menunjukkan bahwa Komnas HAM telah menangani 2.305 laporan dugaan pelanggaran HAM yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia maupun luar negeri, dimana perusahaan berada di peringkat ketiga sebagai penyumbang terbanyak dari laporan Komnas

⁴ Robert G. Eccles, "World Benchmarking Alliance: The Good, the Bad, and the Ugly." *Forbes*, 22 Februari 2020, <https://www.forbes.com/sites/bobeccles/2020/02/22/world-benchmarking-alliance-the-good-the-bad-and-the-ugly/>, diakses pada 21 September 2025.

⁵ World Benchmarking Alliance, 2024, Social Benchmark 2024 Insights Report, Amsterdam, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/>, diakses pada 21 September 2025.

⁶ *Ibid.*

HAM, yaitu mencapai 321 aduan.⁷ Fakta ini membuktikan bahwa praktik bisnis di Indonesia masih kerap kali mengabaikan prinsip prinsip HAM, baik dalam hubungan kerja, pengelolaan sumber daya, serta dampaknya terhadap masyarakat sekitar. Tingginya jumlah aduan terhadap korporasi juga mencerminkan lemahnya sistem pengawasan dan penegakan hukum mengenai HAM dalam lingkup korporasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat upaya kelembagaan negara melalui Komnas HAM, komitmen dan tanggung jawab perusahaan dalam menjunjung dan menghormati HAM masih belum optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan dan mekanisme akuntabilitas yang lebih relevan dan efektif.

Bagian Pembukaan Deklarasi Universal HAM atau *United Nations Declaration of Human Rights* (UDHR) menegaskan bahwa penghormatan terhadap HAM merupakan tanggung jawab bersama seluruh umat manusia.⁸ Artinya, promosi HAM tidak bisa hanya mengandalkan negara sebagai pemegang kewajiban utama saja, melainkan setiap aktor sosial, termasuk perusahaan yang juga berperan dalam menciptakan budaya HAM. Perusahaan atau korporasi berpotensi memberikan pengaruh terhadap hampir seluruh aspek HAM yang diakui secara internasional.⁹ Oleh karenanya, perusahaan wajib untuk melaksanakan tanggung jawab serta berkontribusi dalam menjunjung tinggi prinsip-prinsip HAM dalam seluruh aspek kegiatan

⁷ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM), 2024, Catatan Akhir Tahun 2024 Hak Asasi Manusia di Indonesia, Jakarta, [https://www.komnasham.go.id/files/20241210-catatan-akhir-tahun-2024-hak-asasi-\\$WSV79CZD.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20241210-catatan-akhir-tahun-2024-hak-asasi-$WSV79CZD.pdf), diakses 25 September 2025.

⁸ Lihat bagian Pembukaan (*Preamble*) *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR).

⁹ OECD, 2018, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, hlm 12.

operasionalnya. Kewajiban tersebut selaras dengan Kerangka Kerja PBB yaitu, “Lindungi, Hormati, dan Perbaiki” beserta prinsip-prinsip dalam *Guiding Principle on Business and Human Rights* sebagai wujud implementasi dari kerangka tersebut.¹⁰

Dalam konteks hukum nasional, Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, secara garis besar menyatakan bahwa kewajiban perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM merupakan tanggung jawab negara terutama pemerintah. Perlindungan dan promosi HAM memang secara normatif dibebankan secara eksklusif kepada negara, namun perwujudan kewajiban ini juga membutuhkan dukungan dari seluruh elemen masyarakat, salah satunya adalah perusahaan. Disisi lain, peran perusahaan lebih mengarah pada tanggung jawab sosial dan hukum dalam batas tertentu yang diatur dalam pedoman hukum internasional yang bersifat *soft-law*, seperti UNGPs dan OECD yang diakui serta diberlakukan secara global atau diadopsi melalui aturan-aturan nasional yang dibentuk oleh negara, seperti Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranan BHAM).

Dalam konteks hukum internasional, *United Nations Guiding Principle* (UNGPs) menyatakan bahwa negara merupakan pihak yang mengemban kewajiban terbesar dalam melakukan perlindungan atas aktor non-negara yang mencakup entitas bisnis.¹¹ Kewajiban ini mengharuskan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Lihat Prinsip 1 UNGPs tentang *The State Duty to Protect Human Rights*.

negara-negara untuk mengambil langkah-langkah kelembagaan untuk mengatur dan mengadili segala bentuk pelanggaran oleh pelaku sosial termasuk entitas bisnis.¹² Namun, kewajiban yang melekat pada perusahaan atau korporasi dianggap terbatas pada kewajiban untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara yang merupakan tempat operasionalnya.¹³ Artinya, tanggung jawab hukum perusahaan atau korporasi terhadap HAM ditentukan oleh ketentuan nasional dan yurisdiksi yang relevan. Dengan demikian, kewajiban perusahaan bersifat tidak langsung, yakni kewajiban tersebut mengalir melalui hukum yang berlaku.¹⁴

Selain itu, menurut *Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights* (OHCHR), korporasi diharuskan untuk mematuhi undang-undang serta peraturan nasional yang melindungi HAM, walaupun kemampuan negara untuk menegakkan hukum tersebut lemah. Artinya, korporasi tetap dituntut untuk mematuhi segala hukum yang berlaku serta menghormati HAM yang diakui secara internasional dimanapun mereka beroperasi. Sebagian besar kerangka hak asasi internasional dirancang untuk menuntut pertanggungjawaban pada negara, sehingga tanggung jawab korporasi selama ini cenderung diatur melalui prinsip-prinsip yang tidak mengikat, regulasi mandiri oleh sektor industri, kesadaran untuk menjaga citra, bukan melalui aturan hukum yang bersifat mengikat.¹⁵ Kondisi ini juga

¹² *Ibid.*

¹³ Wesley Cragg, 2012, *Business and Human Rights: A Principle and Value-Based Analysis*, Edwar Elgar Publishing Limited, United Kingdom, hlm 15.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Hiroshi Tanaka, Marco Bianchi, Zola Makatini, 2025 *Corporate Accountability in Human Rights Violations: Legal Obligations Under International and Domestic Law*, *Journal of America*, Vol 1, American Journal of Law and Human Rights, hlm 24.

dipengaruhi dengan adanya ketidakharmonisan antara hukum nasional dan internasional dalam konteks bisnis dan HAM. Ketidakharmonisan itu muncul Ketika norma HAM internasional harus diintegrasikan ke dalam sistem hukum nasional, dimana pada prosesnya tidak selalu berjalan mulus dan seringkali dipengaruhi oleh kepentingan politik, ekonomi, dan kelembagaan nasional.¹⁶

Ketidakharmonisan hukum antara hukum nasional dan internasional menimbulkan sebagian besar resiko pelanggaran yang dihadapi oleh korporasi, akibat adanya ketidaksesuaian antara regulasi nasional dengan standar HAM internasional.¹⁷ Secara normatif, regulasi nasional seperti Stranas BHAM kurang mencakup seluruh aspek HAM sesuai yang diatur dalam standar HAM internasional.¹⁸ Beberapa pedoman hukum yang diakui secara internasional ini bersifat *soft law*, atau tidak memiliki kekuatan yang mengikat atau tidak secara langsung memaksa perusahaan (*non-legally binding*) seperti dasar hukum yang dikategorikan sebagai *hard law* yang bersifat mengikat (*binding*) serta memberikan kepastian hukum.¹⁹ Dalam konteks kepastian hukum dan penegakannya, *hard law* memberikan tingkat kepastian hukum yang lebih tinggi, sehingga memungkinkan pihak-pihak yang terikat untuk menuntut hak, mempertanggungjawabkan pelanggaran,

¹⁶ Claire Methven O'Brien, 2023, "From Soft Law To Hard Law In Business and Human Rights", Leiden Journal of International Law, hlm 2.

¹⁷ Smit, L., Griffith, A., & McCorquodale, 2018, *When national law conflicts with international human rights standards: Recommendations for business*, Bingham Centre for the Rule of Law, London, hlm. 36.

¹⁸ Fahrurrozi Muhammad, 2024, "The Intersection Between Investment and Human Rights: Business and Human Rights National Strategy and The Business Ready Program in Indonesia", Indonesian Law Journal, Vol. 17 No. 2, hlm 129.

¹⁹ Mariëtte van Huijstee, Victor Ricco, dan Laura Ceresna-Chaturvedi, 2012, *How to Use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Company Research and Advocacy: A Guide for Civil Society Organizations*, SOMO/CEDHA/Cividep, India, hlm 57.

dan menerima sanksi.²⁰ Sebaliknya, *soft law* tidak secara otomatis menimbulkan sanksi hukum atas suatu pelanggaran, melainkan konsekuensinya berupa tekanan reputasional, dorongan moral, dan transformasi norma-norma sosial.²¹ Sehingga, negara dan perusahaan tidak bisa diwajibkan secara hukum untuk mengikuti semua aturan dalam UNGPs yang menimbulkan celah dalam HAM (*governance gaps*). Kondisi ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan pelanggaran tanpa adanya rasa takut terhadap pertanggungjawaban hukum, sementara korban yang terdampak kesulitan memperoleh mekanisme pemulihan yang efektif.

Meningkatnya kasus pelanggaran HAM oleh korporasi, menimbulkan kesadaran global bahwa entitas bisnis juga berperan penting dalam pemenuhan kewajiban moral dan sosial untuk menghormati HAM.²² Kondisi ini menjadi landasan terbentuknya UNGPs pada tahun 2011, sebagai landasan internasional perlindungan HAM dalam lingkup korporasi. Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah negara mulai mengisi kekosongan hukum dengan melakukan upaya legislatif yang mewajibkan perusahaan untuk melakukan uji tuntas (*due diligence*) terhadap kegiatan operasionalnya.²³ Salah satu komponen pendukungnya adalah mekanisme pelaporan atau *whistleblower mechanism*.²⁴ Namun, pada praktiknya, penerapan

²⁰ FXB Centre for Health and Human Rights and Open Society Foundation, 2013, “Health and Human Rights Resource Guide”, Harvard School of Public Health, Harvard University, hlm 6.

²¹ *Ibid.* hlm 19.

²² Lihat Prinsip 11 UNGPs tentang *Corporate Responsibility to Respect Human Rights*.

²³ Hiroshi Tanaka, Marco Bianchi, dan Zola Makatini. *Loc. Cit.*

²⁴ Labor Solutios, New HRDD Support: Case Management Added to Labor Line, Labor Solutions Global, <https://www.laborsolutions.tech/post/new-hrdd-support-case-management-added-to-labor-line>, diakses 9 Oktober 2025.

whistleblower mechanism dalam lingkup korporasi belum secara umum diketahui di kalangan masyarakat.²⁵

B. Rumusan Masalah:

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mengidentifikasi permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Adapun permasalahan yang dimaksud dapat sebagai berikut:

“Bagaimana implementasi *whistleblower mechanism* sebagai komponen dari *Human Rights Due Diligence* (HRDD) berdasarkan studi kasus mengenai praktik bisnis perusahaan multinasional sektor *pulp* dan kertas di Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakanya penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan terarah mengenai analisis normatif terhadap kesesuaian implementasi *whistleblower mechanism* sebagai komponen dari *Human Rights Due Diligence* (HRDD) di perusahaan multinasional yang bergerak di sektor *pulp* dan kertas di Indonesia dengan hukum internasional dan nasional yang relevan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi peran *whistleblower mechanism* sebagai salah satu komponen *Human Rights Due Diligence* (HRDD) dalam mencegah, mendeteksi, dan menindaklanjuti pelanggaran HAM.

²⁵ Organization for Economic Co-operation and Development, 2016, “Committing to Effective Whistleblower Protection”, OECD Publishing, hlm 12.

2. Mengevaluasi tingkat integritas *whistleblower mechanism* dalam regulasi dan kebijakan perusahaan multinasional di Indonesia sebagai bagian dari pelaksanaan HRDD.
3. Mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan dan menegakkan kebijakan HRDD melalui komponen-komponen pendukungnya, khususnya *whistleblower mechanism* sebagai bentuk pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap HAM sebagaimana yang telah dinyatakan dalam standar HAM internasional, maupun regulasi nasional.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari penelitian ini yang terbagi berdasarkan 2 (dua) aspek utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis dirancang untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum dan studi HAM, khususnya dalam lingkup korporasi melalui mekanisme partisipatif yaitu *whistleblower mechanism*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai HRDD sebagai instrumen normatif untuk mewujudkan kewajiban korporasi berdasarkan *United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights* (UNGPs) serta hukum internasional dan nasional lain yang relevan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perusahaan atas pentingnya *whistleblower mechanism* sebagai perwujudan dari *Human Rights Due Diligence* (HRDD), yang ditempatkan dalam lingkup perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu membangun kesadaran atas komitmen perusahaan terhadap HAM, yaitu berupa perlindungan, akuntabilitas dan pemulihan pasca pelanggaran.

b. Bagi Negara Indonesia

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan urgensi Negara Indonesia untuk menyusun peraturan perundang-undangan nasional mengenai HRDD beserta komponen-komponennya sebagai langkah atau upaya normatif penegakan hukum HAM dan yurisdiksi negara dalam lingkup nasional.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran serta memperkenalkan pada masyarakat mengenai fasilitas pelaporan pelanggaran HAM atau *whistleblower mechanism*, terutama bagi masyarakat yang bekerja menjadi karyawan maupun tinggal disekitar perusahaan multinasional dengan risiko pelanggaran HAM yang cukup tinggi. Dengan demikian, perlindungan HAM dalam masyarakat lebih terealisasi, dan para pihak yang terdampak oleh pelanggaran HAM oleh perusahaan multinasional dapat memperoleh pemulihan yang adil, sah, dan tepat waktu.

E. Keaslian Penelitian

Karya tulis dengan judul **“Implementasi *Whistleblower Mechanism* sebagai Komponen *Human Rights Due Diligence* (HRDD) dalam Praktik Bisnis Perusahaan Multinasional Sektor *Pulp* dan Kertas yang Beroperasi di Indonesia”**, murni merupakan hasil pemikiran dari penulis, dan bukan merupakan salinan dari karya tulis pihak lain.

Dalam proses penyusunan penelitian ini, penulis menelusuri sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik atau kemiripan mengenai isu yang dibahas. Langkah ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dari berbagai sudut pandang serta pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat menjadi dasar pembanding dan penguat dalam penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang memiliki kemiripan dengan topik penelitian, antara lain:

1. Judul Penelitian

“Pemenuhan Hak Asasi Manusia Terhadap Masyarakat Setempat Oleh Perusahaan Transnasional di Indonesia (Studi Kasus PT. Freeport Indonesia)”

a. Identitas Penulis

Nama : Brigitta Raras Ayu Roesedi
Fakultas : Hukum
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

b. Rumusan Masalah

Bagaimana pemenuhan HAM terhadap masyarakat setempat oleh perusahaan transnasional di Indonesia, secara khusus oleh PT. Freeport Indonesia?

c. Hasil Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini merujuk pada studi mengenai PT. Freeport Indonesia atau dalam penelitian ini disingkat PTFI dalam memenuhi kewajiban serta tanggung jawab nya kepada HAM dalam aktivitas bisnisnya, sebagai perusahaan transnational yang berkedudukan di Indonesia. Penelitian ini juga menjelaskan bagaimana PTFI menghadapi tantangan dalam menghormati hukum HAM nasional, di tengah hukum nasional Indonesia yang kurang ditegakan dan memiliki ambiguitas dalam mendeskripsikan tugas serta peran yang melekat pada perusahaan multinasional atau transnasional di Indonesia. Hal ini yang kemudian dianggap oleh peneliti dari skripsi ini sebagai hambatan bagi perusahaan multinasional dan transnasional untuk memenuhi komitmen mereka dalam menjalankan kewajibanya terhadap HAM.

d. Perbedaan

Perbedaan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini terletak pada objek atau fokus kajiannya. Penelitian ini menekankan pada, bagaimana penerapan dan pemenuhan tanggung jawab PTFI sebagai perusahaan transnasional terhadap HAM dalam aktivitas bisnisnya, serta pemenuhan hak-hak masyarakat adat yang tinggal di daerah industri. Sedangkan, penelitian yang dikaji oleh penulis memiliki fokus mengenai bagaimana pemenuhan tanggung jawab HAM dalam perusahaan ini sebagai perusahaan multinasional melalui komponen HRDD berupa *whistleblower mechanism* yang didasarkan pada standar internasional.

2. Judul Penelitian

“Urgensitas Penerapan Konsep *Human Rights Due Diligence* Pada Sektor Pertambangan di Indonesia”

a. Identitas Penulis

Nama : Hafsa Aryandini

Fakultas : Syariah dan Hukum

Universitas : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

b. Rumusan Masalah

1) Bagaimana problematika pengaturan mengenai *human rights due diligence* pada sektor pertambangan di Indonesia berdasarkan UNGPs?

2) Bagaimana penerapan konsep *human rights due diligence* pada sektor pertambangan di Indonesia berdasarkan UNGPs?

c. Hasil Penelitian

Penelitian ini berfokus pada implementasi *human rights due diligence* (HRDD) di sektor pertambangan, yang secara garis besar meliputi penelusuran atas peran dan mekanisme pengaturan HRDD serta tantangan yang muncul dalam pelaksanaannya. Lebih lanjut, kajian ini menyoroti relevansi pengaturan dan penerapan HRDD dengan hukum nasional, serta menilai sejauh mana aturan tersebut selaras dengan standar hukum internasional. Dalam konteks hukum internasional, penelitian ini berlandaskan pada *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) sebagai acuan normatif utama. Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk mengungkapkan sejauh mana sektor pertambangan

tersebut mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip penghormatan HAM ke dalam kebijakan, prosedur, dan praktik operasionalnya.

d. Pembeda

Penulis akan memberikan 2 (dua) indikator pembeda yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis. Indikator pertama terletak pada ruang lingkup penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Hafsah Ayandini secara garis besar berfokus pada implementasi HRDD dalam lingkup perusahaan pertambangan yang beroperasi di Indonesia, sedangkan penelitian penulis berpusat pada implementasi HRDD di perusahaan ini yang merupakan perusahaan multinasional yang berfokus di sektor *pulp* dan kertas. Indikator kedua terletak pada objek hukumnya, dimana penelitian ini berfokus pada implementasi HRDD secara normatif di perusahaan, sedangkan di penelitian penulis, penulis meneliti penerapan HRDD di perusahaan multinasional melalui *whistleblower mechanism* yang merupakan komponen dari HRDD dalam studi kasus perusahaan yang beroperasi di industri *pulp* dan kertas.

3. Judul Penelitian: “Penanganan Pengaduan Masyarakat Terkait Izin Usaha di Kota Pekanbaru oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”

a. Identitas Penulis

Nama : Juwita Mardania

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana penanganan pengaduan masyarakat terkait izin usaha di Kota Pekanbaru oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu.
- 2) Apa faktor penghambat penanganan pengaduan masyarakat terkait izin usaha di Kota Pekanbaru oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?

c. Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa penanganan pengaduan masyarakat mengenai izin usaha DPMPSTSP Kota Pekanbaru masih belum berjalan dengan baik dan pelaksanaannya belum selaras dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik. Proses penerimaan dan pencatatan pengaduan sering terkendala oleh masalah teknis pada sistem *online*. Selain itu, tahap verifikasi dan klarifikasi pengaduan ini seringkali tertunda akibat keterbatasan jumlah pegawai dan penempatan staf yang kurang sesuai dengan keahlian mereka. Pengaduan juga dialihkan ke unit yang tidak tepat, sehingga proses penyelesaiannya menjadi lebih lama. Pada praktiknya, proses tindak lanjut dari pengaduan seringkali belum memuaskan masyarakat, karena kebijakan yang tidak konsisten dan solusi yang diberikan dianggap kurang efektif. Secara garis besar, penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pengaduan pelayanan publik masih belum memenuhi ekspektasi masyarakat

d. Pembeda

Penelitian ini mengkaji mengenai ketidaksesuaian penerapan mekanisme penanganan pengaduan terkait izin usaha oleh DPMPTSP Kota Pekanbaru terhadap Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2013, yang meliputi indikator pencatatan, pengklasifikasian, penyaluran, dan penyelesaian pengaduan, serta faktor-faktor penghambat penanganan pengaduan yang disebabkan oleh faktor internal. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan, mengarah pada penelitian secara normatif mengenai komitmen perusahaan melalui implementasi mekanisme *whistleblower* dalam studi kasus perusahaan ini sebagai perusahaan multinasional yang berfokus pada sektor *pulp* dan kertas dengan berlandaskan standar HAM internasional, serta kesesuaiannya terhadap mekanisme tersebut.

F. Batasan Konsep

Dalam penelitian ini, batasan konsep ditetapkan untuk memperjelas ruang lingkup serta fokus penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, konsep-konsep utama dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Hak Asasi Manusia (HAM)

Berdasarkan pembukaan (*preamble*) dari *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR), HAM didefinisikan sebagai tindakan pengakuan serta penghormatan terhadap martabat yang melekat secara kodrati pada setiap manusia, meliputi hak-hak yang berifat universal, setara, dan tidak dapat

dicabut (*inalienable rights*). Pengakuan tersebut merupakan fondasi atas kebebasan, keadilan, dan perdamaian dunia.

2. *Human Rights Due Diligence (HRDD)*

Prinsip 17 dalam UN Guiding Principle on Business and Human Rights (UNGPs) mendeskripsikan HRDD sebagai suatu proses sistematis yang berperan dalam menilai dan mengintegrasikan dampak aktual dan potensial terhadap HAM sebagai dasar untuk mengambil tindakan atas hasil proses penilaian, menganalisa respon, dan mengkomunikasikan mengenai dampak yang mungkin ditimbulkan dari aktivitas bisnis suatu perusahaan agar dapat ditangani.²⁶

3. *Grievance Mechanism*

Berdasarkan UNGPs, *grievance mechanism* merupakan suatu mekanisme resmi maupun tidak resmi yang disediakan oleh negara atau pelaku usaha dengan tujuan untuk membantu individu atau kelompok yang terdampak pelanggaran HAM, agar mereka dapat menyampaikan keberatan atau keluhan yang dialami dan mendapatkan akses ke pemulihan yang efektif.²⁷

4. Mekanisme *Whistleblower*

Berdasarkan pedoman hukum internasional, mekanisme *whistleblower* didefinisikan sebagai saluran pelaporan internal maupun eksternal kepada badan atau institusi yang bersangkutan oleh pemangku kepentingan, terutama karyawan, tanpa takut akan pembalasan.²⁸

²⁶ Lihat Prinsip 17 UNGPs tentang *Human Rights Due Diligence*

²⁷ Lihat Prinsip 27-29 UNGPs tentang *Grievance Mechanism*.

²⁸ OECD, 2016, *Committing to Effective Whistleblower Protection: Towards a Comprehensive Framework for Whistleblower Protection*, OECD Publishing, Paris, hlm 21.

5. *Multinational Company (MNC)*

Mengutip dari OECD *Benchmark Definition of Foreign Direct Investment, 4th Edition (2008), Section 3.2, Multinational Enterprises (IME)*, perusahaan multinasional merupakan sekelompok perusahaan yang terdiri dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah ekonomi yang berbeda, namun tetap berada di bawah kendali pemilik yang sama, tanpa memandang letak geografis dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain, perusahaan induk (parent company) dan anak perusahaannya (subsidiaries) membentuk suatu kesatuan ekonomi antar-negara yang terintegrasi.²⁹

6. *Rantai Pasok Global (Global Supply Chain)*

Rantai pasok global atau *global supply chains* merupakan jaringan produksi yang tersebar secara internasional, dimana segala tahapan dalam proses produksi dijalankan di beberapa negara yang berbeda, sehingga membentuk sistem produksi yang saling terhubung secara internasional.³⁰

7. *Pemangku Kepentingan (Stakeholders)*

Pemangku kepentingan didefinisikan sebagai seorang individu atau kelompok yang terdampak oleh pencapaian tujuan suatu organisasi yang dalam konteks ini merupakan entitas bisnis atau negara.³¹

8. Mekanisme

²⁹ OECD, *Benchmark Definition of Foreign Direct Investment*, 2008, 4th Edition, OECD Publishing, Paris, hlm 40.

³⁰ Gary Gereffi dan Karina Fernandez-Stark, 2012, *Global Value Chain Analysis: A Primer, Edisi Kedua*, Center on Globalization, Governance, and Competitiveness at the Social Research Institute, Duke, hlm 10.

³¹ R. Edward Freeman dan John Mc Vea, 2015, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Cambridge University Press, United Kingdom, hlm 2.

Frasa “mekanisme” dalam KBBI merupakan cara kerja dari suatu organisasi, mesin, atau barang tertentu.³²

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah upaya ilmiah yang digunakan dalam proses pengumpulan data untuk mencapai tujuan penelitian serta memenuhi kebutuhan tertentu.³³

1. Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris dengan metode penelitian yang tidak hanya menitikberatkan analisis pada kaidah-kaidah hukum positif, melainkan juga pengumpulan data secara empiris. Penelitian hukum normatif merupakan suatu penelitian yang berupaya untuk mengungkap kebenaran dogmatik dalam konstruksi hukum positif.³⁴ Secara umum, penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dilakukan melalui analisis bahan hukum, yang dalam hal ini berupa instrumen hukum internasional maupun nasional, teori hukum, doktrin atau literatur akademik, serta pendapat para sarjana.³⁵ Penelitian ini dilakukan melalui kajian terhadap berbagai sumber hukum internasional yang relevan dengan fokus penelitian ini, seperti konvensi

³² KBBI, Mekanisme, <https://kbbi.web.id/mekanisme>, diakses 25 Oktober 2025.

³³ Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, Alfabeta, Bandung, hlm 52.

³⁴ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, 2018, *Metode Penelitian Hukum: Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran dalam Ilmu Hukum.*, Cetakan 1, Refika Aditama, Bandung, hlm 71.

³⁵ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum, Cetakan 1, Mataram University Press*, Nusa Tenggara Barat, hlm 43-45.

internasional (*international convention*), hukum kebiasaan internasional (*customary international law*), doktrin, dan pandangan para ahli hukum (*teachings of highly qualified publicists*) yang relevan dengan penerapan mekanisme *whistleblower* sebagai komponen HRDD.

Penelitian secara empiris merupakan studi mengenai hukum, proses hukum, dan fenomena huku yang dilakukan melalui metode penelitian sosial, seperti wawancara, observasi, atau kuesioner.³⁶ Metode penelitian empiris ini dilakukan dengan wawancara dengan perwakilan perusahaan *pulp* dan kertas pada tanggal 5 dan 10 Desember 2025 pukul 11.00 secara *online* melalui *zoom* dan *whatsapp call*. Daftar pertanyaan serta jawaban yang diperoleh dari narasumber dalam penelitian ini akan digunakan oleh penulis melalui analisis serta studi kasus menggunakan unsur-unsur dan parameter normatif yang berlaku. Seluruh pertanyaan dan hasil jawaban tersebut akan dibahas, diolah, dan diintegrasikan secara lebih lanjut ke dalam kerangka normatif dan konseptual yang relevan dengan implementasi HRDD dan mekanisme *whistleblower* di perusahaan multinasional, sehingga dapat mendukung argumentasi akademik yang dibangun dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

³⁶ Dawn Watkins dan Mandy Burton, 2018, *Research Methods in Law*, Routledge, New York, hlm 66.

Sumber data merupakan subjek dari mana suatu data dapat diperoleh.³⁷ Dalam penelitian ini sumber data diambil dari bahan hukum primer dan sekunder, yang meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan suatu bahan hukum yang bersifat resmi dan mengikat, sehingga menimbulkan kewenangan tertentu.³⁸ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Stranas BHAM), *International Bill of Human Rights (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, International Covenant on Civil and Political Rights, Universal Declaration of Human Rights)*.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1) Pedoman Hukum Internasional

- a) *United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights (UNGPs)*.
- b) *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*.
- c) *OECD Due Diligence Guidance, Recommendation*.

³⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm 137-138.

³⁸ Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, hlm 181.

d) *OECD Committing to Effective Whistleblower Protection*

e) *Office of The United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide.*

f) *United Nations Global Compact*

2) Pendapat hukum yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel, surat kabar, dan internet yang berkaitan *Human Rights Due Diligence* atau mekanisme *whistleblower*.

3) Doktrin, asas-asas hukum, dan fakta-fakta hukum.

c. Data Primer

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan data hasil wawancara yang dilaksanakan dengan narasumber dari perusahaan multinasional sektor *pulp* dan kertas di Indonesia pada tanggal 5 & 10 Desember 2025 secara *online*. Data yang penulis ambil dari hasil wawancara akan menjadi data pendukung empiris yang akan dikelola serta diintegrasikan secara lebih lanjut pada Bab II.

3. Metode Pengumpulan Data

Selama melakukan penelitian ini, penulis menggunakan studi kepustakaan sebagai metode pengumpulan data penelitian. Bahan hukum yang dikaji oleh penulis meliputi bahan hukum primer dan sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer merupakan salah satu sumber hukum yang memiliki kekuatan mengikat pada subjek hukum.³⁹ Data hukum primer tersebut merujuk pada konvensi-konvensi, hukum kebiasaan, serta perjanjian internasional yang memberikan landasan normatif bagi suatu negara dan korporasi untuk merancang serta menegakan norma hukum yang berkaitan dengan human rights due diligence (HRDD) yang diwujudkan melalui mekanisme *whistleblower*.

b. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder mengacu pada data yang sudah ada atau telah dikumpulkan oleh pihak lain, sehingga peneliti hanya perlu memilih dan memanfaatkannya.⁴⁰ Apabila bahan hukum primer belum cukup dalam memberikan penjelasan terhadap permasalahan hukum yang diteliti, maka peneliti menggunakan bahan hukum sekunder sebagai sumber pendukung.⁴¹ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat para ahli, akademisi, buku, dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan bahan hukum primer serta permasalahan hukum yang dirumuskan sebagai dasar kajian dalam penelitian ini.

c. Bahan Data Primer

³⁹ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *Op. Cit.*, hlm 136.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

Dalam proses penelitian, penulis mengumpulkan bahan data primer melalui wawancara dengan pihak perusahaan yang tidak berkenan disebutkan identitasnya. Wawancara ini dilaksanakan secara daring melalui aplikasi *zoom meeting*, tepatnya pada tanggal 5 dan 10 Desember 2025. Dalam proses wawancara tersebut, penulis mengajukan beberapa pertanyaan, diantaranya:

1. Apa yang menjadi latar belakang penyediaan *whistleblowing hotline* di perusahaan multinasional sektor *pulp* dan kertas tersebut?
2. Bagaimana cara atau prosedur pengajuan laporan melalui mekanisme *whistleblower*?
3. Berdasarkan praktik HRDD di perusahaan terkait, apa perbedaan dari kedua mekanisme ini (*whistleblower* dan *grievance mechanism*)?
4. Apa yang paling banyak dikeluhkan atau dilaporkan oleh masyarakat dan pemangku kepentingan lainya?
5. Sejauh mana HRDD membantu perusahaan yang bersangkutan mendeteksi risiko pelanggaran HAM?
6. Bagaimana jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan ini kepada pelapor dalam *whistleblower mechanism*?
7. Bagaimana prosedur pengelolaan laporan dari *whistleblowing hotline* yang dihususkan untuk karyawan

dan kontraktor serta mekanisme pengaduan bagi masyarakat atau pemangku kepentingan lainnya?

8. Menurut beberapa literatur akademik (jurnal maupun buku), *whistleblower mechanism* umumnya ditujukan untuk melaporkan pelanggaran internal seperti korupsi, pelanggaran etik, dan perilaku *internal wrongdoing* lainnya, sedangkan *grievance mechanism* dikhususkan untuk mengumpulkan segala bentuk keberatan dari berbagai pemangku kepentingan, khususnya masyarakat terhadap dampak yang dirasakan dari aktivitas perusahaan. Dalam konteks APRIL, apakah pembagian tersebut juga diterapkan secara demikian, ataukah mekanismenya bersifat lebih fleksibel? Misalnya, apakah melalui *whistleblowing hotline* juga dimungkinkan untuk melaporkan dugaan pelanggaran HAM, tidak hanya pelanggaran internal?

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data terhadap bahan-bahan hukum primer yang mengarah pada pedoman hukum internasional dan hukum nasional Indonesia mengenai kewajiban hukum negara dalam mewujudkan 3 (tiga) pilar utama tanggung jawab negara dalam hukum HAM internasional (*to respect, to protect, to fulfill*) yang diwujudkan dengan HRDD melalui salah satu komponennya yaitu mekanisme *whistleblower* sebagai upaya

pengawasan serta identifikasi dini terhadap potensi pelanggaran HAM di lingkup korporasi, khususnya perusahaan multinasional.

