

KERTAS KEBIJAKAN

PENGINTEGRASIAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN DAN KETAHANAN ATAS PERUBAHAN IKLIM DALAM KEBIJAKAN TENTANG BISNIS DAN HAM DI INDONESIA



Kertas Kebijakan
Pengintegrasian Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Ketahanan
atas Perubahan Iklim dalam Kebijakan tentang Bisnis dan HAM di Indonesia

Ditulis oleh

Roichatul Aswidah, MA
Kania Mezariani Guzaimi, MSc

Tim Penyusun

Sugeng Bahagijo
Abdul Waidl
Aulia Rachmah Putri
Alyaa Nabiilah Zuhroh

Penyunting

Rusman Nurjaman

Desain & Tata Letak

Galih Gerryaldy

Hal: 74 Halaman + Cover

Ukuran: 210mm X 297mm

Terbitan pertama Maret 2020.

Diterbitkan oleh International NGO Forum on Indonesian Development (INFID)

INFID

Jl. Jatipadang Raya, Kav. 3 No. 105, Pasar Minggu,
Jakarta Selatan, 12540, Indonesia
T: +6221-7819734 / Fax: +6221-78844703
www.infid.org

KERTAS KEBIJAKAN

PENGINTEGRASIAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN DAN KETAHANAN ATAS PERUBAHAN IKLIM DALAM KEBIJAKAN TENTANG BISNIS DAN HAM DI INDONESIA

Ditulis oleh

Roichatul Aswidah, MA

Kania Mezariani Guzaimi, MSc

@2021

KATA PENGANTAR

Sejak tahun 2013, INFID berfokus kepada tiga area kerja yaitu, Penurunan Ketimpangan, Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs, *sustainable development goals*) serta Hak Asasi Manusia (HAM) dan Demokrasi. Bersama 88 anggotanya yang tersebar di seluruh Indonesia, INFID melakukan kajian, pemantauan, advokasi kebijakan, serta kampanye dan edukasi publik.

Khusus HAM dan Demokrasi, tiga di antara yang dikerjakan INFID adalah: 1) mengawal isu Bisnis dan HAM (*business and human rights*); 2) mendorong perluasan dan penguatan Kabupaten/Kota HAM, dan 3) menguatkan narasi keberagaman yang damai dan toleran. Isu Bisnis dan HAM merupakan bagian dari cara bagaimana mengintegrasikan HAM ke dalam kebijakan dan praktik korporasi.

Sektor bisnis memberikan peluang kerja (pendapatan ekonomi) bagi warga negara. Oleh karena itu, negara harus memberikan perhatian yang besar, mendukung dan memastikan iklim yang memudahkan. Namun demikian, pemerintah perlu memperhatikan bahwa korporasi merupakan pihak kedua yang paling banyak diadukan melanggar HAM pada tahun 2016-2020. Tipologi kasusnya antara lain sengketa lahan, sengketa ketenagakerjaan, dan pencemaran lingkungan (Komnas HAM, 2021).

Pada tahun 2011, PBB telah mengeluarkan Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (*United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights, UNGPs*). Panduan PBB (*UNGPs*) tersebut menempatkan korporasi sebagai aktor baru yang juga bertanggung jawab dalam pemenuhan hak asasi manusia. Maka dari itu, perusahaan perlu memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan telah mengutamakan Hak Asasi Manusia, tidak terlibat terhadap dampak yang merugikan HAM, dan berusaha untuk menangani dampak dari kegiatan, produk, jasa, atau hubungan bisnis yang mereka lakukan terhadap HAM, baik yang merugikan yang secara langsung maupun tidak langsung, (Komnas HAM dan Elsam, 2017).

Sejak tahun 2017, INFID bersama dengan organisasi masyarakat sipil yang lain mendorong dan mengawal agar Bisnis dan HAM masuk dalam RAN HAM 2021-2025. INFID memilih mendorong isu pemberdayaan ekonomi perempuan dan perubahan iklim (*climate change*) dapat diintegrasikan dalam RAN HAM. Diharapkan perempuan menjadi subyek dalam penyusunan dan implementasi kebijakan pembangunan sehingga lebih ramah terhadap perempuan. Selain itu, dampak buruk dari perubahan iklim, terutama dalam sektor keamanan pangan dan perikanan, juga diharapkan dapat ditangani oleh negara dan korporasi terlibat secara serius, sehingga tidak menambah beban berat bagi masyarakat, khususnya perempuan.

Saat ini, pemerintah Indonesia sedang menyusun draf Strategi Nasional Bisnis dan HAM, sebuah dokumen yang diproyeksikan secara spesifik dapat mengakomodir regulasi mengenai bisnis dan HAM di Indonesia. Kertas kebijakan ini merupakan bagian dari kerja-kerja mendorong 2 isu (pemberdayaan ekonomi perempuan dan perubahan iklim) dapat mendapat perhatian besar dalam Strategi Nasional Bisnis dan HAM tersebut. Secara khusus, kertas kebijakan ini menyampaikan peta masalah mengenai kondisi Bisnis dan HAM di Indonesia, khususnya terkait dengan isu pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan terhadap perubahan iklim. Beberapa rekomendasi juga disampaikan. Diharapkan pemerintah dapat mengintegrasikan upaya-upaya mitigasi perubahan iklim dan prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan, dalam mengimplementasikan UNGPs di Indonesia.

Kami mengucapkan terima kasih atas jerih payah dua penulis: Roichatul Aswidah dan Kania Mezariani Guzaimi. Keduanya telah berhasil menyelesaikan kertas kebijakan dengan baik. Semoga banyak manfaat. Selamat membaca.

Jakarta, 15 Juli 2021

Abdul Waidl

Senior Program Officer Human Rights & Democracy

EXECUTIVE SUMMARY

Perserikatan Bangsa-Bangsa mengadopsi *The United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) pada 2011. Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perpres No. 33 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2015 – 2019. Pemerintah saat ini juga melakukan berbagai upaya untuk melaksanakan UNGPs dalam tataran nasional termasuk mengintegrasikan UNGPs dalam rancangan RANHAM terbaru.

Pemerintah Indonesia juga sudah mempunyai berbagai kebijakan untuk menghadapi perubahan iklim dan memastikan adanya pemenuhan terhadap hak perempuan. Akan tetapi, masih terdapat berbagai tantangan dalam proses implementasi kebijakan-kebijakan tersebut UNGPs pun menegaskan peran besar kelompok bisnis untuk menghadapi perubahan iklim dan pemenuhan hak perempuan.

Namun demikian, hasil pemantauan dari berbagai organisasi masyarakat sipil di tingkat global maupun nasional serta data pengaduan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) yang menempatkan korporasi pada peringkat kedua dalam daftar pihak yang diadukan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan UNGPs menghadapi berbagai tantangan. Sisi lingkungan dimana laporan kesenjangan emisi (*Emissions Gap Report*) tahun 2020 menunjukkan bahwa emisi karbon dan gas rumah kaca terus naik dalam tiga tahun terakhir yang memberi dampak pada kelompok rentan utamanya perempuan dan operasi bisnis yang juga memberi dampak yang berbeda terhadap perempuan memberikan tantangan yang juga nyata.

Kertas kebijakan ini dimaksudkan untuk mendorong agar Pemerintah Indonesia dapat mensinergikan dan mengintegrasikan upaya-upaya mitigasi perubahan iklim dan prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan, dalam mengimplementasikan UNGPs di Indonesia. Kertas kebijakan ini dimaksudkan untuk masukan mengenai Bisnis dan HAM dengan menekankan pada aspek-aspek pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan terhadap perubahan iklim kepada pemegang otoritas pemerintahan, perusahaan dan masyarakat sipil.

Kertas kebijakan ini disusun dengan metode kualitatif dalam periode Oktober 2020-Maret 2021 dengan mengkaji 100 (seratus) dokumen berupa peraturan perundang-undangan maupun dokumen lain yang dikeluarkan oleh otoritas pemerintah maupun pemerintah daerah serta dokumen yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), lembaga independen, NGOs baik nasional maupun internasional serta dokumen lain. Pendalaman dilakukan dengan memasukkan data perkembangan pelaksanaan UNGPs di Indonesia yang dihimpun dalam lokakarya dan seminar yang dilaksanakan oleh INFID dalam periode penyusunan yaitu: a). Seminar "Kondisi Terkini dan Strategi Advokasi dalam Implementasi Bisnis dan HAM, pada 4 Desember 2020 yang melibatkan pemerintah (Dirjen HAM Kemenkumham, Kemenko Perekonomian) dan masyarakat sipil; b). Lokakarya Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM, 4-5 Maret 2021 yang melibatkan pihak pemerintah (Dirjen

HAM Kemenkumham, Bappenas, Kemenko Perekonomian, Kemenlu), wakil asosiasi bisnis (KADIN), asosiasi multi-stakeholders (RSPO), NGOs internasional serta 48 masyarakat sipil dari seluruh Indonesia. Finalisasi dilakukan melalui *peer review* pada 8 April 2021 yang diikuti *stakeholders* terkait baik kementerian/lembaga atau pun masyarakat sipil.

Kertas kebijakan ini diharapkan dapat menjawab peta masalah mengenai kondisi Bisnis dan HAM di Indonesia dalam hubungannya dengan isu gender khususnya pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan terhadap perubahan iklim dan selanjutnya dapat memberikan rekomendasi kebijakan terkait pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan terhadap perubahan iklim dalam spektrum Bisnis dan HAM.

Kertas kebijakan menyimpulkan:

- a. Pelaksanaan UNGPs di Indonesia mencapai beberapa titik kemajuan yaitu: a). dimasukkannya isu bisnis dan hak asasi manusia pada RANHAM 2020-2024; b). perumusan strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia; c). Pembentukan Gugus Tugas Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang merupakan lembaga koordinatif pelaksana Strategi Nasional Bisnis dan HAM, dan bertugas mengkoordinasikan upaya pengarusutamaan Bisnis dan HAM di tingkat Nasional serta beranggota antara kementerian serta memiliki mitra asosiasi pengusaha serta masyarakat sipil; kelompok disabilitas, perempuan dan masyarakat adat menjadi sasaran utama dalam pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia; e). diluncurkannya penilaian resiko PRISMA berbasis sifat sukarela (*voluntary*) dimana perusahaan melakukan penilaian secara mandiri (*self assessment*) dalam memetakan dampak potensial atau risiko,
- b. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di Indonesia bagi perempuan menghadapi tantangan-tantangan penting: a. masih kuatnya kungkungan norma sosial dan budaya patriarki; b). besarnya perempuan yang bekerja pada sektor informal/ kerja rumahan atau bekerja di rumah tangga serta kerja dengan upah rendah; c. beberapa sektor yang banyak menjadi tempat perempuan bekerja memiliki karakteristik masalah khusus yang berbeda-beda antara lain perkebunan dan perikanan serta garmen; d). kurangnya kapasitas pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya khususnya terkait perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja; d). masih tidak didapatkan/terjangkaunya akses pemulihan bagi pelanggaran hak yang terjadi terhadap perempuan; e). Belum ada penjelasan pemerintah terkait ekspektasi pemerintah terhadap kelompok bisnis untuk turut berkontribusi terhadap pencapaian-pencapaian pencegahan terjadinya perubahan iklim maupun penghormatan terhadap HAM; f). beberapa kebijakan terkait perubahan iklim belum berperspektif gender
- c. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia mendapatkan tantangan besar dengan terjadinya pandemi Covid 19 serta terbitnya UU Cipta Kerja dipandang memberikan kecenderungan bagi perusahaan untuk justru tidak menghormati hak asasi manusia dan lingkungan dalam operasinya.

Kertas kebijakan ini merekomendasikan kepada Pemerintah dan otoritas negara:

- a. Presiden agar mempercepat dikeluarkannya Peraturan Presiden tentang Ranham 2020-2024 dimana bisnis dan hak asasi manusia diintegrasikan di dalamnya; Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM dengan mitra entitas bisnis dan masyarakat sipil disarankan untuk memastikan proses perumusan dan pelaksanaan peta jalan serta Strategis Nasional Bisnis dan HAM berjalan secara terbuka dengan menyerap berbagai langkah dan tantangan termasuk kerja masyarakat sipil di tingkat nasional dan daerah ; Pemerintah (Kemenkumham dan BAPPENAS) agar dapat mensinergikan RAN-API dan RANHAM 2020-2024 untuk memastikan pelaksanaan UNGPs sejalan dengan adaptasi perubahan iklim di Indonesia dengan berbasis gender.¹
- b. Diambilnya langkah umum terkait pengembangan kebijakan dan regulasi untuk meninjau hukum, kebijakan, norma, standar dan praktik-praktik diskriminatif secara langsung atau tidak langsung terhadap perempuan, serta meninjau dan menerbitkan undang-undang terkait dengan beberapa sektor untuk melindungi perempuan. Direkomendasikan juga untuk membangun kerangka hukum/kebijakan/program yang mensinergikan langkah pemberdayaan perempuan dan mitigasi perubahan iklim dengan pelaksanaan pencapaian SDGs termasuk mendorong pelaku usaha untuk memiliki *human rights policy* dengan memastikan dimasukkannya komitmen pada hak asasi perempuan (*women rights policy*) dan komitmen pada mitigasi perubahan iklim termasuk SDGs.
- c. Berkaitan dengan pemetaan situasi dan kondisi Gugus Tugas Nasional memastikan langkah untuk melaksanakan *stocktaking* kondisi bisnis dan hak asasi manusia yang dipandang prioritas, setidaknya pada sektor perkebunan, pertambangan, dan perikanan dalam 5 tahun pertama. GTN Bisnis dan Hak Asasi Manusia disarankan untuk melakukan *stocktaking* kebijakan dan inisiatif tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia serta mendorong Lembaga Nasional yang bersifat independen untuk melakukan inkuiri nasional terkait kondisi buruh perempuan pada beberapa sektor penting serta sektor tempat sebagian besar perempuan
- d. Berkaitan dengan peningkatan pemahaman dan kesadaran tentang BHR khususnya terkait isu perempuan dan lingkungan serta diambilnya langkah khusus dilakukannya Perumusan peta jalan *mainstreaming gender* di setiap pilar BHR serta pengukuran praktik terbaik program pemberdayaan gender oleh korporasi. Menjadikan isu perubahan iklim sebagai salah satu fokus pada strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia, termasuk gender dan perubahan iklim.

¹ Dalam proses penerbitan riset ini, Presiden Jokowi telah mengesahkan Perpres No. 53 Tahun 2021 tentang RANHAM 2021 – 2025 pada 8 Juni 2021.

- e. Terkait dengan aplikasi PRISMA, Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM utamanya Dirjen HAM melakukan tinjauan secara periodik dengan meminta masukan dan partisipasi dari entitas bisnis maupun masyarakat sipil dan universitas:
- f. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) mensinergikan Roadmap pengarusutamaan gender KLHK 2020 – 2024 dengan lembaga-lembaga terkait, termasuk Komnas Perempuan, dalam upaya pengimplementasiannya.
- g. Terkait mekanisme pemulihan dipastikan terpenuhinya hak dan layanan bantuan hukum bagi perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan komunitas masyarakat adat yang berhadapan dengan hukum, meliputi langkah peningkatan sensitivitas gender aparat penegak hukum, pemda,

Kertas kebijakan juga merekomendasikan masyarakat sipil dan asosiasi perusahaan yang tergabung dalam GTN Bisnis dan HAM bertindak sebagai jangkar yang menghubungkan GTN Bisnis dan HAM dengan masyarakat sipil/entitas bisnis di tingkat nasional maupun daerah. Selain itu, agar GTN Bisnis dan HAM dapat memastikan kerja-kerja mereka menjadi basis perumusan program bisnis dan HAM, memastikan inisiatif dan masalah yang dihadapi bisnis menjadi basis perumusan program bisnis dan HAM dengan membuka adanya replikasi bagi praktik terbaik.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Executive Summary	iv
Daftar Isi	viii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan, Ruang Lingkup, dan Metodologi	5
1.2.1 Metode Penyusunan	6
1.2.2 Cakupan Kertas Kebijakan	6

BAB 2 DAMPAK PERUBAHAN IKLIM TERHADAP HAK ASASI MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN 9

2.1. Kondisi dan Dampak Perubahan Iklim di Indonesia	10
2.1.1 Dampak Perubahan Iklim di Indonesia	12
2.1.2 Dampak Perubahan Iklim di Wilayah Pesisir	13
2.1.3 Dampak Perubahan Iklim terhadap HAM	14
2.2. Kondisi Perempuan dalam Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia	15
2.2.1. Kondisi Perempuan pada Beberapa Sektor Khusus: Perkebunan, Udang, Aquaculture, dan Perikanan	17
2.2.2 Kondisi Perempuan pada Situasi Khusus: Pandemi Covid 19	21
2.3 Tantangan Perempuan yang dipengaruhi oleh Perubahan Iklim	23

BAB 3 KERANGKA TEORITIS DAN YURIDIS 27

3.1 Bisnis dan HAM, Keberlanjutan, dan Perempuan: Sebuah Tinjauan Teoretis	27
3.1.1 Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) dan Keberlanjutan (Sustainability)	27
3.1.1.1 Narasi Bisnis dan HAM	27
3.1.1.2 Narasi Pembangunan Keberlanjutan (Sustainable Development)	30
3.1.1.3 Hubungan UNGPs dan Pembangunan Berkelanjutan	31
3.1.2 UNGPs dan Perubahan Iklim	32
3.1.2.1 Perubahan Iklim dan Hak Perempuan	35
3.1.3 Kerangka Gender untuk UNGPs dan Pemberdayaan Perempuan	36
3.1.3.1 Pelaksanaan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan	39
3.2 Kerangka Hukum dan Kebijakan Terkait Perubahan Iklim dan Perempuan	40
3.2.1 Kebijakan dan Tantangan Perubahan Iklim di Indonesia	40
3.2.1.1 Tantangan Perubahan Iklim dan HAM	45
3.2.2 Kerangka Hukum dan Tantangan Perlindungan Pekerja Perempuan	47

BAB 4 UPAYA PELAKSANAAN UNGPs: DIMENSI GENDER DAN PERUBAHAN IKLIM	51
4.1 Perkembangan UNGPs di Tingkat Global	51
4.2 Pelaksanaan UNGPs di Indonesia: Gender Dimension dan Perubahan Iklim	53
4.2.1 RANHAM 2020-2024, Peta Jalan/Strategi Nasional Bisnis dan HAM, dan Pembentukan Gugus Tugas Nasional (GTN)	53
4.2.2 Kebijakan tentang Perempuan dalam RANHAM 2024/ Strategi Nasional Bisnis dan HAM: Tantangan dan Pembelajaran dari “Praktik Terbaik” di Negara Lain	55
4.2.3 Pengembangan Aplikasi PRISMA	57
4.2.4 Kebijakan dalam Kerangka Pelaksanaan UNGPs: Paradoks UU Cipta Kerja dan Tantangan Lainnya	58
4.3 Manfaat Narasi Bisnis dan HAM: Peran Bisnis dalam Menjawab Tantangan dan Masalah Perempuan dan Perubahan Iklim	60
4.3.1 Kelebihan Narasi Bisnis dan HAM	60
4.3.2 Peran Entitas Bisnis untuk Menjawab Tantangan dan Masalah Perempuan dalam Menghadapi Perubahan Iklim	61
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	62
Kesimpulan	62
Rekomendasi	64
Daftar Pustaka	72





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang semakin cepat terjadi akibat adanya kemajuan teknologi, yang kemudian meningkatkan tantangan terhadap terwujudnya tata kelola global (*global governance*) yang baik. Beberapa korporasi di dunia mempunyai kekayaan sekaligus kekuatan yang lebih tinggi dari beberapa Negara.² Hal ini menyebabkan negara-negara sulit untuk memastikan agar korporasi tersebut patuh terhadap hukum dan norma yang ada secara global, maupun nasional. Aktivitas korporasi dibutuhkan demi adanya pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi, ketidakpatuhan korporasi juga turut berkontribusi terhadap perubahan iklim, pelanggaran hak asasi manusia, termasuk hak-hak perempuan.

Salah satu upaya Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk memastikan adanya kepatuhan korporasi adalah dengan mengadopsi Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights/UNGPs*) pada Juni 2011. Panduan ini menjadi kebijakan publik internasional paling otoritatif yang mencakup tanggung jawab negara dan bisnis dalam upaya mencegah dan menangani pelanggaran hak asasi manusia yang terkait dengan kegiatan bisnis.³

² (Belinchon, 2018) Diakses pada: 28 April 2021

³ (OHCHR, 2011) Diakses pada: 20 Februari 2021

Berdasarkan hasil pemantauan Business and Human Rights Resource Centre (BHRCC), terdapat setidaknya 200 profil gugatan kasus-kasus yang terkait dengan bisnis dan HAM, dalam dua belas tahun terakhir.⁴ Pemantauan mereka menunjukkan bahwa industri ekstraktif, seperti perusahaan tambang atau minyak dan gas bumi, mempunyai risiko paling tinggi terhadap pelanggaran bisnis dan HAM, yaitu sekitar 45 persen dari total kasus yang dipantau. Industri ekstraktif juga mempunyai risiko paling tinggi terkait jumlah penyerangan perusahaan ekstraktif terhadap pembela HAM. Pada tahun 2019, dari 572 kasus penyerangan terhadap pembela HAM, 143 kasus terjadi di sektor ekstraktif.

Sementara di Indonesia, data pengaduan Komnas HAM pada 2019 menempatkan korporasi pada posisi kedua yang paling banyak diadukan ke Komnas HAM yaitu sejumlah 483 kasus. Isu hak asasi manusia yang diadukan ke Komnas HAM terkait operasi korporasi menyangkut masalah sengketa lahan, sengketa ketenagakerjaan, serta terkait pencemaran/kerusakan lingkungan. Khusus tentang lingkungan, hal-hal yang diadukan adalah tentang pencemaran air tanah atau air sungai yang merupakan sumber akses air bersih masyarakat. Dalam kasus-kasus tersebut, korporasi diduga tidak mematuhi peraturan yang berlaku terkait dengan standar jaminan lingkungan hidup yang layak di sekitar wilayah operasinya.⁵

Laporan Kesenjangan Emisi (*Emissions Gap Report*) tahun 2020 mencatat bahwa emisi karbon dari sektor energi di tingkat global merupakan emisi tertinggi dibandingkan dengan sektor-sektor lain, yaitu sebanyak 38.0 GtCO₂.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa sektor energi mempunyai kontribusi yang tinggi terhadap terjadinya perubahan iklim. Selain sektor energi, sektor perkebunan atau sektor *land-use-change* (perubahan fungsi lahan), termasuk pada wilayah pesisir, juga turut meningkatkan emisi karbon yang menyebabkan perubahan iklim.

Perubahan iklim tidak hanya berdampak pada naiknya temperatur bumi tetapi juga mengubah sistem iklim yang mempengaruhi berbagai aspek pada perubahan alam dan kehidupan manusia, seperti kualitas dan kuantitas air, habitat, hutan, kesehatan, lahan pertanian dan ekosistem wilayah pesisir. Data dari *the Institute for Human Rights and Business* (IHRB) juga menunjukkan bahwa dampak perubahan iklim terhadap manusia merupakan salah satu fokus isu bisnis dan HAM di tahun 2021.⁷ Oleh karena itu, penting untuk memastikan praktik bisnis tidak menyebabkan kerusakan lingkungan dan memperparah dampak perubahan iklim yang mengakibatkan *climate migration* (migrasi akibat perubahan iklim).⁸

Pada konteks Indonesia, perubahan iklim memberikan dampak buruk khususnya pada sektor keamanan pangan dan sektor perikanan. Kekeringan yang terjadi di Indonesia mengubah pola tanam yang mengakibatkan gagal panen. Selain itu, perubahan iklim juga mengubah arus laut dan memicu pengasaman laut, sehingga menyebabkan menurunnya hasil tangkapan ikan.

4 (Corporate Legal Accountability Quarterly Update, 2020) Diakses pada: 20 Februari 2021

5 (Komnas HAM, 2019) hal. 47

6 (UNEP, 2020) hal. 4-5

7 (IHRB, 2020) hal. 7

8 Ibid. hal.7

Ibu Pasijah dan Perubahan Iklim

Perubahan iklim menyebabkan banjir rob/abrasi laut yang mampu menenggelamkan dua dusun di Demak, Jawa Tengah. Kondisi tersebut menyebabkan lebih dari 200 kepala keluarga yang terpaksa pindah keluar dari desa.¹ Banjir rob yang terjadi selama 20 tahun terakhir merupakan imbas dari adanya reklamasi Kota Semarang. Berdasarkan data Dinas Kelautan dan Perikanan (Dinlutkan), abrasi di pantai Demak terjadi di empat kecamatan wilayah pesisir Demak seluas 1.473 hektare.² Menurut Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Demak, jika tidak ada niat untuk menghentikan reklamasi atau pembangunan di pantai wilayah Kota Semarang, abrasi akan semakin parah. Hal ini karena pembangunan tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan permukaan tanah dan sedimentasi. Selain pembangunan, penyerapan air tanah secara besar-besaran, penambangan minyak dan gas, atau faktor alam (tektonis) juga mempengaruhi terjadinya penurunan tanah tersebut.³

Sekitar 42 desa di empat kecamatan wilayah pesisir Demak, yaitu di Kecamatan Sayung, Karangtengah, Bonang, dan Wedung, setiap harinya harus berhadapan dengan banjir rob.⁴ Banjir tersebut mengubah mata pencaharian mayoritas warga yang pada awalnya bekerja sebagai petani tambak dan sawah. Setelah lahan mereka tenggelam, mereka terpaksa merantau dan bekerja sebagai kuli pabrik dan bangunan.⁵ Namun, ada satu warga yang bertahan di salah satu desa tersebut, yaitu keluarga Ibu Pasijah.

Sejak Dusun Rejosari Senik, Desa Bedono, tenggelam, Ibu Pasijah harus mengayuh dayung sampan untuk bepergian. Hal ini karena selama beberapa tahun terakhir rumahnya dikepung oleh air laut. Ia harus mendayung sampan untuk pergi ke pasar demi kebutuhan sehari-hari, juga untuk mengantarkan anaknya pergi ke sekolah. Menurut Ibu Pasijah, desanya dulu dikelilingi oleh sawah. Ia pun dulu menanam padi dan jagung.⁶ Rumahnya yang dulu berjarak empat kilometer dari laut, sudah tiga kali ditinggikan agar tidak terendam air laut.

Keluarga ibu Pasijah tetap bertahan di rumah itu karena alasan ekonomi. Suaminya, Rohani, berprofesi sebagai nelayan yang hasilnya hanya bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, mereka membantu proses pembibitan mangrove yang ditanam di sekitar rumahnya. Ia merasa terpanggil untuk merawat desanya dengan menanam mangrove di sekitar desa, walaupun sudah tidak ada orang di sana.

Dampak polusi lingkungan dan perubahan iklim di sektor lain juga dapat menyebabkan sumber air kering, sehingga perempuan di pedesaan harus berjalan lebih jauh untuk mendapatkan air bersih. Sementara itu, perempuan masih belum terwakili dengan baik dalam pengambilan keputusan. Terlepas dari kemajuan yang dicapai dalam kesetaraan gender yang substantif, banyak tantangan yang dihadapi untuk menghapuskan berbagai bentuk diskriminasi, eksklusif, dan kekerasan yang dihadapi perempuan, yang dapat membatasi langkah-langkah mereka dalam menghadapi perubahan iklim.⁹

9 (BSR, 2018) hal. 5

Dalam menghadapi permasalahan perubahan iklim, adalah penting bagi pemerintah dan entitas bisnis untuk mengambil langkah-langkah yang berperspektif gender mengingat dampak perubahan iklim berbeda terhadap laki-laki, perempuan, usia, dan sebagainya. Data global tentang situasi bisnis dan hak asasi manusia pada tiga tahun terakhir (2018-2020) dari The Institute for Human Rights dan Business (IHRB) juga menunjukkan bahwa isu perempuan masih merupakan isu penting dalam bisnis dan hak asasi manusia. Hal ini karena perempuan masih menghadapi diskriminasi di tempat kerja serta masyarakat. Perubahan budaya untuk menghapus pelecehan di tempat kerja serta membangun tempat kerja yang inklusif bahkan masih menjadi isu yang harus ditangani pada 2020.¹⁰ Kondisi-kondisi tersebut berdampak terhadap kemampuan perempuan dalam menghadapi perubahan iklim.

Dalam perkembangannya, kerangka kerja internasional, pemerintah, dan masyarakat sipil, sudah mulai mengakui bahwa terdapat titik temu atau keterkaitan antara *gender inequality* dengan perubahan iklim, yang pada dasarnya berkontribusi terhadap upaya pemenuhan hak asasi manusia. Komunitas global berupaya membangun solusi perubahan iklim dengan memfokuskannya terhadap perempuan, salah satunya melalui konsep pemberdayaan perempuan atau *Women Empowerment Principles* (WEPs) yang sudah berkembang sejak tahun 2010.¹¹

Berdasarkan penjelasan di atas, sektor bisnis mempunyai kontribusi yang besar terhadap perubahan iklim, dan hak asasi manusia, termasuk hak perempuan. Pengambil kebijakan serta entitas bisnis harus terus diyakinkan bahwa pemberdayaan perempuan memberi dampak positif pada bidang ekonomi, sebagaimana berikut ini:

1. Data Plan Internasional menyatakan bahwa peningkatan 10 persen partisipasi anak perempuan di sekolah dapat menyebabkan peningkatan PDB 3 persen secara nasional;
2. Dukungan atas kesetaraan gender memberi dampak pada penguatan potensi pertumbuhan Produk Domestik Bruto Indonesia hingga 135 triliun US Dollar per tahun 2025;
3. Negara-negara G-20 memiliki pertumbuhan ekonomi yang meningkat karena menghilangkan diskriminasi gender dan kesenjangan upah berbasis gender di tempat kerja;
4. Penyediaan akses internet bagi lebih dari 600 juta perempuan dapat meningkatkan PDB tahunan hingga USD 18 Miliar di 144 negara berkembang;
5. Semakin banyak perempuan terhubung ke internet, mereka bisa lebih berdaya, serta meningkatkan potensi dan pendapatan mereka;
6. Kepemilikan perempuan atas lahan dan sumber daya pertanian yang sama dengan laki-laki, berpotensi untuk peningkatan hasil panen sekitar 20 persen hingga 30 persen.¹²

10 (IHRB, 2020), diakses pada 30 November 2020

11 (UNFCCC, 2020) Diakses pada 2 November 2020

12 (Anggita, Dampak Pemberdayaan Perempuan di Bidang Ekonomi, 2019), diakses pada 17 April 2021

Selain itu, pada tahun 2018, ILO melakukan Analisis Survei Perusahaan terhadap 300 hingga 400 perusahaan. Temuannya menunjukkan bahwa dua per tiga dari perusahaan yang menerapkan inisiatif keragaman gender (*gender diversity initiative*) memberi dampak yang cenderung positif kepada bisnis.¹³

Dalam mengatasi permasalahan bisnis dan HAM di Indonesia, pemerintah Indonesia sedang menyusun “Peta Jalan Bisnis dan Hak Asasi Manusia 2020-2024: Menuju Bisnis yang Bertanggung Jawab,” yang fokus terhadap empat isu, yaitu perempuan, anak, masyarakat adat, dan orang dengan disabilitas. Kertas kebijakan ini mendorong agar Pemerintah Indonesia dapat mensinergikan atau mengintegrasikan upaya-upaya mitigasi perubahan iklim dan prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan, dalam mengimplementasikan UNGPs di Indonesia.

1.2 Tujuan, Ruang Lingkup, dan Metodologi

Kertas kebijakan ini memuat masukan mengenai Bisnis dan HAM dengan menekankan pada aspek-aspek pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan terhadap perubahan iklim. Kertas Kebijakan merupakan masukan untuk pengambil kebijakan, terutama untuk:

- a. Presiden Republik Indonesia;
- b. Dewan Perwakilan Rakyat;
- c. Kementerian Hukum dan HAM khususnya dalam kedudukan sebagai Sekretariat Bersama RANHAM dan *focal point* pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia
- d. Gugus Tugas Nasional tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- e. Kementerian/Lembaga yang juga dipandang memiliki kaitan dalam pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia yaitu: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian; Kementerian Luar Negeri; Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas); Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup; Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Anak; dan Kementerian Dalam Negeri.

Namun demikian, mengingat bahwa pelaksanaan UNGPs bersandar pada tata kelola polisentrik (*polycentric governance*), yaitu “tata kelola publik” yang mencakup hukum dan kebijakan, “tata kelola perusahaan”, dan “tata kelola sipil”, dimana selain negara, entitas bisnis dan masyarakat sipil juga harus mengambil peran, kertas kebijakan ini juga memberikan masukan bagi perusahaan dan masyarakat sipil.

13 (IBCWE, 2020), diakses pada 17 April 2021

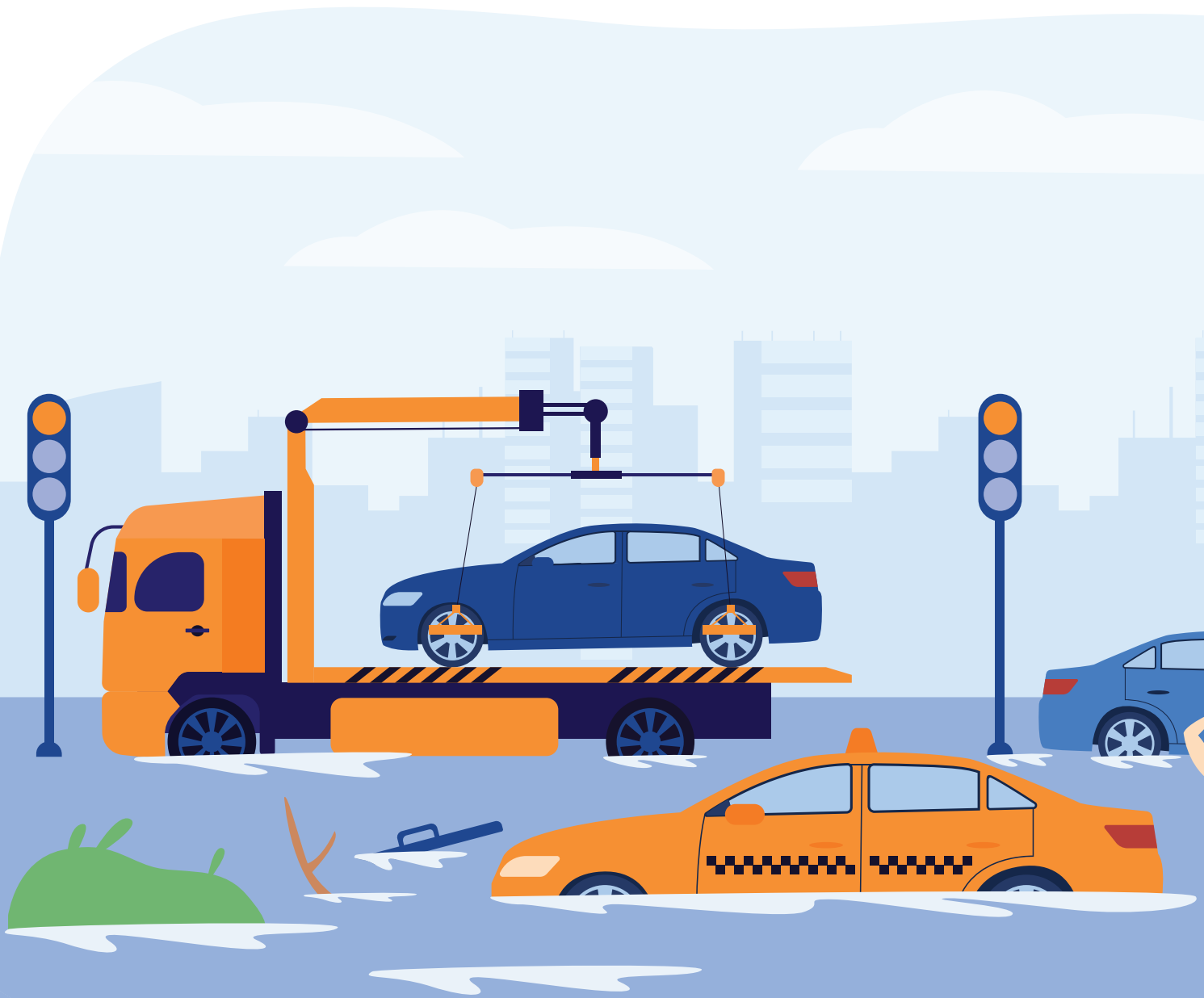
1.2.1 Metode Penyusunan

Kertas kebijakan ini disusun dengan metode kualitatif dalam periode Oktober 2020-Maret 2021 dengan mengkaji 100 (seratus) dokumen berupa peraturan perundang-undangan maupun dokumen lain yang dikeluarkan oleh otoritas pemerintah maupun pemerintah daerah serta dokumen yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), lembaga independen, NGOs baik nasional maupun internasional serta dokumen lain. Pendalaman dilakukan dengan memasukkan data perkembangan pelaksanaan UNGPs di Indonesia yang dihimpun dalam lokakarya dan seminar yang dilaksanakan oleh INFID dalam periode penyusunan yaitu: a). Seminar “Kondisi Terkini dan Strategi Advokasi dalam Implementasi Bisnis dan HAM, pada 4 Desember 2020 yang melibatkan pemerintah (Dirjen HAM Kemenkumham, Kemenko Perekonomian) dan masyarakat sipil; b). Lokakarya Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM, 4-5 Maret 2021 yang melibatkan pihak pemerintah (Dirjen HAM Kemenkumham, Bappenas, Kemenko Perekonomian, Kemenlu), wakil asosiasi bisnis (KADIN), asosiasi multi-stakeholders (RSPO), NGOs internasional serta 48 masyarakat sipil dari seluruh Indonesia. Finalisasi dilakukan melalui *peer review* pada 8 April 2021 yang diikuti *stakeholders* terkait baik kementerian/lembaga atau pun masyarakat sipil.

1.2.2 Cakupan Kertas Kebijakan

Kertas kebijakan ini memuat dan menjelaskan beberapa hal penting yang mencakup:

- a. Kerangka kebijakan, hukum, dan teoritis, tentang bisnis dan hak asasi manusia, pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan perubahan iklim di Indonesia.
- b. Kondisi bisnis dan hak asasi manusia, yang mencakup kondisi perempuan secara umum, maupun pada beberapa sektor tertentu antara lain perkebunan, udang, dan *aquaculture* di Indonesia, serta dalam situasi khusus pandemik Covid-19.
- c. Manfaat penerapan Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs on BHR) bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat.
- d. Rekomendasi bagi pemerintah, sektor dunia usaha, dan organisasi masyarakat sipil dalam penerapan prinsip-prinsip Bisnis dan HAM, pemberdayaan ekonomi perempuan dan ketahanan perubahan iklim dalam praktik bisnis di Indonesia.



BAB 2

DAMPAK PERUBAHAN IKLIM TERHADAP HAK ASASI MANUSIA DAN PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN

Bab ini mendeskripsikan tentang kondisi perubahan iklim di Indonesia, dan bagaimana dampak dari perubahan iklim terhadap HAM. Salah satu dampak utama dari perubahan iklim adalah adanya cuaca ekstrim yang dapat menimbulkan bencana alam seperti banjir, kekeringan, badai, angin puting beliung dan seterusnya.

Bab ini juga memaparkan secara umum tentang kondisi perempuan terkait dengan dunia kerja dan operasi bisnis di Indonesia. Bab ini memaparkan berbagai masalah yang dihadapi oleh perempuan secara umum, kondisi perempuan pada beberapa sektor (perkebunan, udang, dan akuakultur), dan kondisi perempuan pada situasi khusus yaitu pandemi Covid-19. Kondisi-kondisi perempuan tersebut berpengaruh terhadap langkah-langkah perempuan dalam beradaptasi menghadapi perubahan iklim.

Bab ini juga mendeskripsikan tentang bagaimana keterkaitan antara persoalan gender, perubahan iklim, dan bisnis dan HAM.



2.1. Kondisi dan Dampak Perubahan Iklim di Indonesia

Data *World Resources Institute* (2018) menunjukkan bahwa Indonesia adalah salah satu dari 10 negara dengan emisi karbon tertinggi di dunia.¹⁴ Hal ini berdasarkan laporan Kementerian Lingkungan dan Kehutanan tahun 2016 yang menyatakan bahwa total emisi gas rumah kaca, termasuk *land use, land-use change and forestry* (LULUCF) adalah sebanyak 1,458 juta ton karbon dioksida.¹⁵ Data ini terus meningkat 42% antara tahun 2000–2016 (sekitar 2,2% per tahun). Emisi LULUCF (penggunaan lahan, peralihan penggunaan lahan, dan kehutanan) biasanya terjadi akibat konversi hutan dan tanah pertanian (biasanya untuk perkebunan kelapa sawit), tambang kayu, dan kebakaran hutan dan gambut.¹⁶

Sementara itu, data dari Laporan Inventarisasi Gas Rumah Kaca (GRK) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan emisi GRK di tahun 2018 dengan tingkat emisi GRK di tahun 2000, sebesar 450.928 Gg CO₂e. Berikut data emisi di setiap sektor:

Tabel 2.1 Emisi Gas Rumah Kaca Indonesia

Sektor	Tingkat Emisi GRK (dalam Gg CO ₂ e)			
	2015	2016	2017	2018
Energi	536.306	538.025	562.244	595.665
Proses Industri dan Penggunaan Produk (IPPU)	49.297	55.307	55.395	59.262
Pertanian	117.160	122.185	127.503	131.642
Kehutanan dan Kebakaran Gambut (FOLU)	1.565.579	507.652	488.517	723.510
Limbah	106.061	112.352	120.191	127.077

Sumber: Diolah dari KLHK (2019), hal.41.

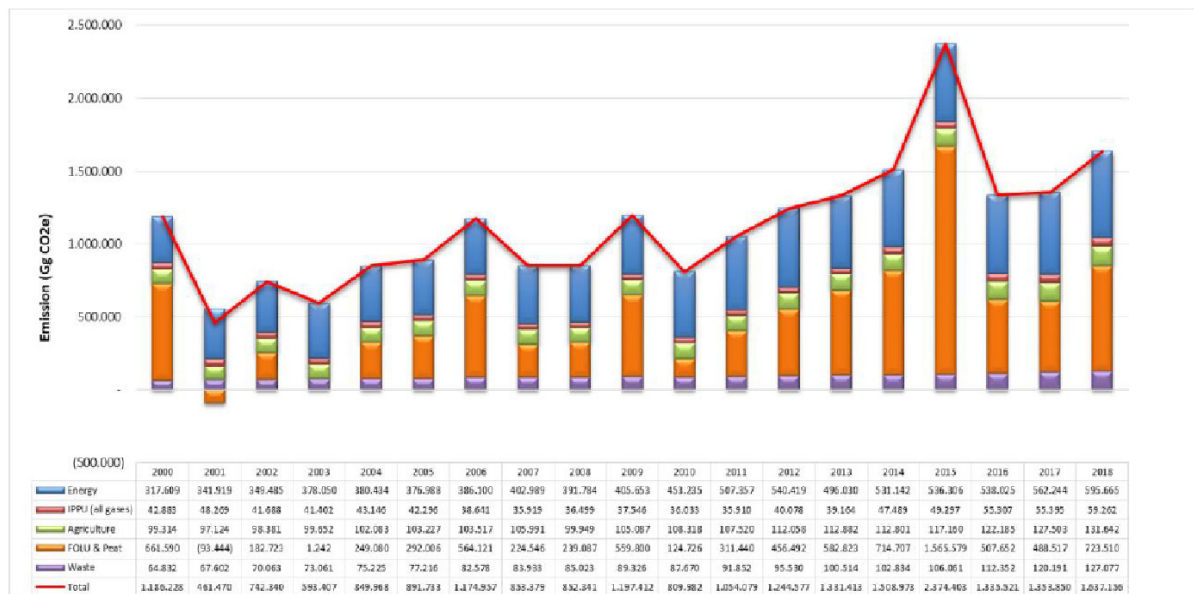
Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah emisi di sektor kehutanan dan kebakaran gambut merupakan tingkat emisi tertinggi, yang disusul dengan sektor energi. Selanjutnya, tren emisi GRK Nasional Indonesia sejak tahun 2000 dapat dilihat dari grafik di bawah ini:

14 (OECD, 2019) Diakses pada 18 November 2020.

15 (KLHK, 2018) hal. 1-5, diakses pada 2 Januari 2021

16 Op.cit

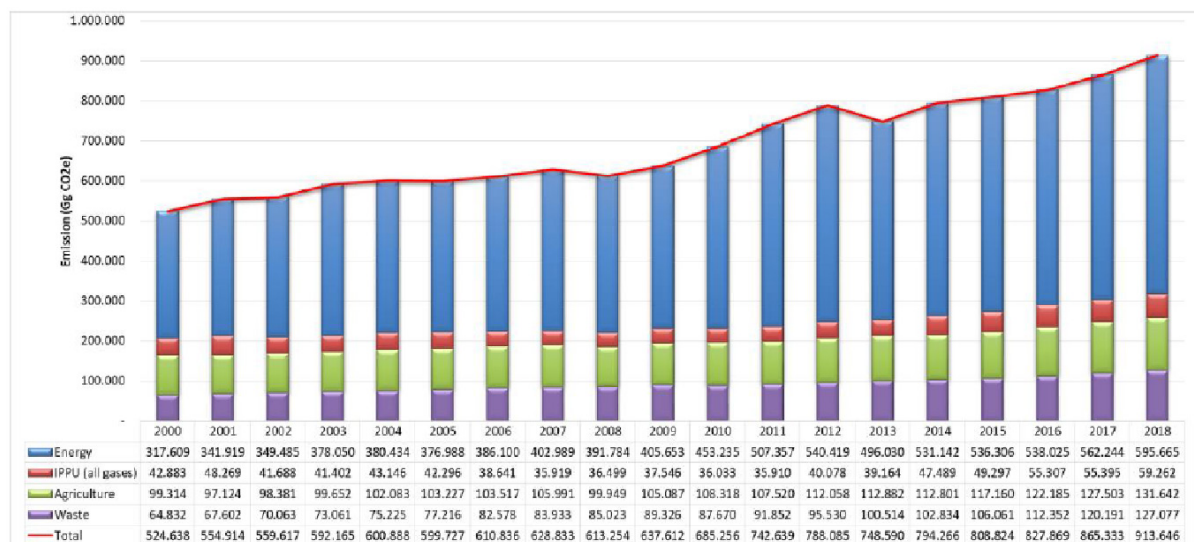
Grafik 2.1 Profil Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Nasional 2000 – 2018



Sumber: KLHK (2019), hal.41.

Grafik 2.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi lonjakan yang tinggi pada tahun 2015 yang disebabkan oleh kebakaran gambut (*peat fire*). Di tahun tersebut, emisi GRK akibat kebakaran gambut sebesar 1.565.579 Gg CO₂e dari total emisi sebesar 2.374.403 Gg CO₂e. Kemudian, di tahun 2018, emisi dari FOLU dan kebakaran gambut menurun menjadi 723.510 Gg CO₂e. Namun, emisi tersebut meningkat dari dua tahun sebelumnya yaitu 2016 dan 2017. Emisi GRK pada sektor lain juga terus mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya.

Grafik 2.2 Profil Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Nasional 2000 – 2018 (tanpa data Kehutanan dan Kebakaran gambut)¹⁷



Sumber: KLHK (2019), hal. 42.

17 (KLHK, 2019)(hal.42)

Sebagai contoh, energi adalah sektor terbesar penyumbang gas rumah kaca di Indonesia, yaitu sebanyak 65 persen dari total emisi gas rumah kaca di tahun 2016. Emisi dari energi biasanya berasal dari proses pembakaran bahan bakar, transportasi, manufaktur dan konstruksi, dan lain-lain. Selanjutnya, emisi gas rumah kaca juga disebabkan oleh sektor perkebunan dengan 14 persen, sampah menghasilkan emisi 14 persen, dan emisi proses industri sebanyak 7 persen.¹⁸ Berdasarkan data-data di atas, dapat terlihat bahwa emisi GRK mengalami peningkatan pada tiga tahun terakhir.

2.1.1 Dampak Perubahan Iklim di Indonesia

Adanya peningkatan terhadap emisi gas rumah kaca menyebabkan suhu udara naik, dan menyebabkan terjadinya perubahan iklim. Perubahan iklim yang terjadi secara global, terbukti telah menyebabkan terjadinya perubahan ekosistem alam, yang kemudian berdampak terhadap kondisi masyarakat setempat. Menurut IPCC, wilayah pesisir mengalami konsekuensi yang buruk akibat perubahan iklim. Hal ini karena perubahan iklim menyebabkan adanya kenaikan muka air laut dan cuaca ekstrem, yang mengancam ekosistem laut, termasuk terumbu karang, mangrove, dan lamun.¹⁹ Apabila ekosistem laut terancam, ancaman fisik lingkungan di daerah pesisir juga terancam. Tidak hanya ekosistem laut, ekosistem alam secara keseluruhan terpengaruh oleh perubahan iklim.

Perubahan terhadap ekosistem alam kemudian memicu terjadinya cuaca ekstrem dan bencana alam. Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) mencatat bahwa telah terjadi 3.814 bencana alam di Indonesia sepanjang tahun 2019.²⁰ Dari tiga jenis bencana alam, bencana hidrometeorologi yang mendominasi di Indonesia. Bencana hidrometeorologi adalah bencana fenomena alam yang terjadi berkaitan dengan lapisan atmosfer, hidrologi, dan oceanografi, yang berpotensi membahayakan, merusak, dan menyebabkan hilangnya nyawa penduduk.²¹ Salah satu penyebab utama terjadinya bencana hidrometeorologi adalah perubahan iklim. Adapun beberapa jenis bencana ini yaitu banjir, tanah longsor, angin puting beliung, badai es/hujan es, badai salju, bencana kekeringan, hujan sangat lebat, dan lain-lain. Berikut data mengenai jumlah bencana berdasarkan jenis bencana hidrometeorologi:

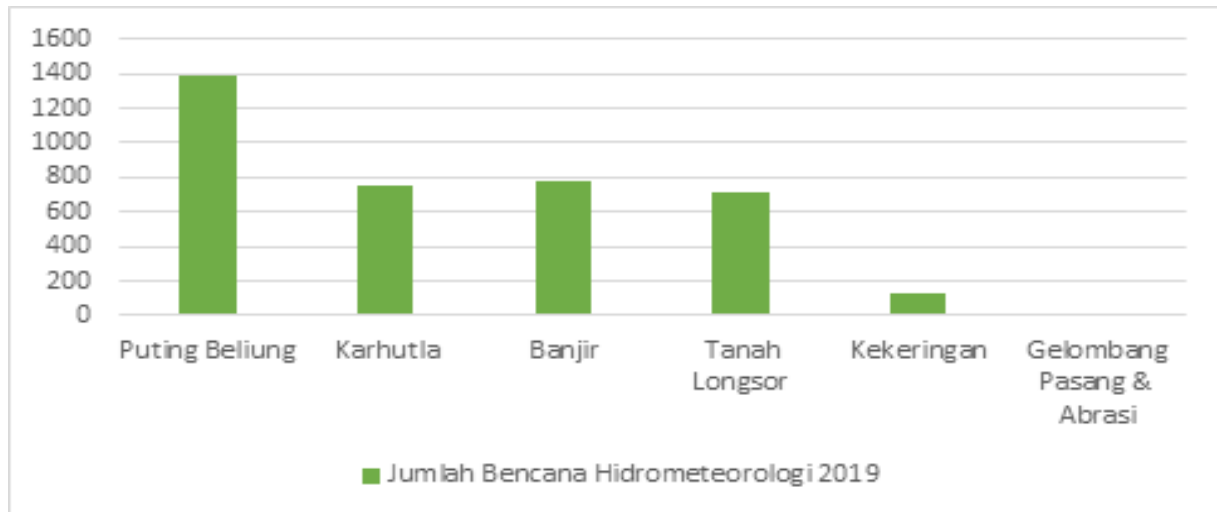
18 (OECD, 2019) Diakses pada 18 November 2020.

19 (BPS, 2020), hal. 33

20 (BNPB, 2019) diakses pada 5 Desember 2020.

21 (Andika, 2020) diakses pada: 20 Desember 2020

Grafik 2.3 Jumlah Bencana Hidrometeorologi Tahun 2019



Sumber: BNPB, 2019.

Berdasarkan laporan BNPB, dapat terlihat bahwa dampak bencana alam yang terjadi akibat perubahan iklim sangat besar. Di tahun 2019, bencana alam telah memakan jutaan korban serta berbagai dampak kerusakan, sebagaimana terlihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 2.2 Dampak Bencana Alam Akibat Perubahan Iklim Terhadap Manusia dan Kerusakan yang Ditimbulkannya

Dampak terhadap Manusia	Jumlah Korban	Dampak Kerusakan	Jumlah
Korban Meninggal	478	Rumah Rusak	73.723
Korban Hilang	111	Fasilitas Rusak (fasilitas pendidikan, peribadatan, kesehatan)	2.024
Korban Menderita & mengungsi	6,1 juta	Jembatan Rusak	450
Korban Luka-luka	3.421	Kantor	275
Total	6,104,010	Total	76,472

Sumber: Data diolah dari infografis BNPB (2019)

Data di atas, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, membuktikan bahwa perubahan iklim menyebabkan pelanggaran hak asasi manusia, khususnya hak atas hidup dan kesehatan, hak atas pangan, hak atas air, dan hak atas standar hidup layak. Korban-korban bencana alam yang harus mengungsi akibat kerusakan yang terjadi di wilayahnya biasanya kehilangan mata pencaharian mereka. Hal ini berpengaruh terhadap akses atas pangan, standar hidup yang layak, dan pemenuhan hak-hak dasar lainnya.

2.1.2 Dampak Perubahan Iklim di Wilayah Pesisir

Di wilayah pesisir, aktivitas pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan, baik yang berada di daratan pesisir, maupun lautan, tidak terlepas dari keberadaan potensi bencana alam dan dampak perubahan iklim yang dapat terjadi di wilayah Indonesia. Bencana alam

dan perubahan iklim dapat berdampak serius terhadap kegiatan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan. Sebagai contoh, kenaikan muka air laut yang dapat menyebabkan tenggelamnya pulau-pulau kecil dan sebagian wilayah/lahan budidaya di wilayah pesisir, intrusi air laut ke daratan, peningkatan dan perubahan intensitas cuaca ekstrim (badai, siklon, banjir) yang berpengaruh terhadap kegiatan penangkapan dan budidaya ikan, serta kerusakan sarana dan prasarana. Selain potensi bencana alam dan perubahan iklim, wilayah pesisir juga memiliki potensi kerusakan pesisir berupa kerusakan ekosistem, abrasi, sedimentasi, pencemaran dan permasalahan keterbatasan lahan.²²

Hal-hal tersebut di atas juga berdampak terhadap kondisi nelayan kecil dan tradisional di pesisir Indonesia. Perubahan iklim mengakibatkan terjadinya ketidakpastian cuaca serta perubahan pola migrasi ikan. Namun, nelayan kecil dan tradisional belum dapat menentukan kapan sebaiknya melaut karena terjadi perubahan pola migrasi ikan tersebut. Akibatnya, jumlah ikan yang mereka tangkap tidak sebanyak biasanya, sehingga hasil tangkapan mereka tidak mampu menutup biaya produksi yang harus dikeluarkan. Selain itu, kapasitas perahu nelayan tradisional tidak dapat menghadapi badai atau gelombang besar yang terjadi akibat cuaca ekstrem. Semua ini menyebabkan kondisi perekonomian nelayan kecil dan tradisional memburuk. Nelayan kecil dan tradisional harus bekerja tambahan sebagai buruh nelayan, buruh tani/kebun, dan pekerjaan informal di sektor lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.²³

Keadaan ini diperkuat dengan data penurunan jumlah rumah tangga pertanian subsektor perikanan (tangkap dan budidaya) dari Sensus Pertanian (ST). ST 2003 menyebutkan jumlah rumah tangga subsektor perikanan sebesar 2,49 juta, turun menjadi 1,97 juta pada ST 2013 dan menjadi 1,64 juta pada Survei Pertanian Antar Sensus (SUTAS) 2018.²⁴ Data Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), juga menunjukkan bahwa jumlah nelayan mengalami penurunan dari tahun 2004 yang sebanyak 3,44 juta nelayan, menjadi hanya 2,06 juta pada tahun 2005. Setelah tahun 2005 jumlah nelayan cenderung tidak tetap pada kisaran di atas dua juta orang. Namun tren terbaru sejak 2015 sampai data sementara tahun 2018 (jumlah 1,69 juta nelayan) menunjukkan tren yang cenderung menurun.²⁵

Selain berdampak terhadap mata pencaharian nelayan, perubahan iklim juga berdampak terhadap kondisi permukiman dan infrastruktur masyarakat pesisir. Kenaikan muka air laut menyebabkan lebih sering dan tingginya kekuatan merusak gelombang pasang. Sejak tahun 2007, BNPB mencatat setidaknya terdapat 30 fasilitas pendidikan, enam rumah sakit, dan 23,8 ribu rumah rusak dan hancur akibat kejadian gelombang pasang.²⁶ Hal-hal yang dihadapi nelayan kecil dan tradisional akibat perubahan iklim menunjukkan bahwa perubahan iklim berdampak terhadap pemenuhan hak-hak mereka, termasuk pemenuhan hak-hak perempuan.

22 (KKP, 2019) hal.22.

23 (BPS, 2020) hal. 56.

24 Ibid., hal.57

25 Ibid., hal.57

26 Ibid., hal.58

2.1.3 Dampak Perubahan Iklim terhadap HAM

Berdasarkan kondisi di atas, upaya pencegahan dampak perubahan iklim di Indonesia masih memiliki tantangan dan justru menyebabkan pelanggaran HAM. Perubahan iklim menyebabkan adanya cuaca yang ekstrim, yang pada akhirnya mengakibatkan bencana alam dan dapat memakan korban. Melihat kondisi bencana alam yang terjadi, beserta kondisi nelayan dan masyarakat pesisir di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa hak-hak yang terdampak akibat perubahan iklim, antara lain adalah:

- **Hak atas hidup dan hak atas kesehatan:** Perubahan iklim mengakibatkan adanya cuaca ekstrim seperti badai, angin topan, banjir, serta gelombang panas, yang lebih parah dari sebelumnya. Hal ini secara langsung dan tidak langsung berdampak kepada masyarakat, karena cuaca juga mempengaruhi keselamatan dan kesehatan masyarakat.
- **Hak atas pangan:** Perubahan iklim mengakibatkan perubahan terhadap struktur tanah dan air, yang dapat menyebabkan gagal panen dan ternak. Hal ini mempengaruhi proses produksi pangan dan juga ketahanan pangan.
- **Hak atas air:** Perubahan iklim berdampak terhadap kondisi air akibat adanya es yang meleleh dan perubahan curah hujan yang kemudian menyebabkan naiknya permukaan air laut. Hal tersebut juga mempengaruhi kualitas dan ketersediaan air tanah, khususnya di musim kemarau.
- **Hak atas standar hidup yang layak:** Perubahan iklim akan mempengaruhi mata pencaharian masyarakat, khususnya masyarakat miskin yang pekerjaannya bergantung pada cuaca. Sekitar 2,6 miliar orang bekerja di sektor agraria, 450 juta masyarakat miskin dunia bergantung terhadap fasilitas ekosistem.²⁷

2.2. Kondisi Perempuan dalam Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia

Angka partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia mengalami kenaikan dari 45 persen pada 1991 menjadi 51 persen pada 2018. Namun demikian, angka 51 persen dari perempuan dalam usia kerja yang masuk dalam dunia kerja masih terbilang rendah bila dibandingkan dengan laki-laki yaitu 78 persen.²⁸ Data BPS terbaru justru menyatakan bahwa pada periode Februari 2019-Februari 2020 terjadi penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan sebesar 0,94 persen poin sedangkan TPAK laki-laki justru meningkat 0,64 persen poin. Rata-rata upah pekerja perempuan juga lebih rendah dibandingkan laki-laki yaitu pada angka 2,45 juta rupiah per bulan sementara laki-laki adalah 3,18 juta rupiah per bulan. Upah terendah adalah 1,71 juta rupiah per bulan yaitu untuk kategori jasa lainnya yang menjadi tempat perempuan bekerja antara lain pekerja salon, buruh cuci dan asisten rumah tangga.²⁹

27 (BSR, 2018) hal. 10

28 (ILO, 2020) Juni 2020

29 (BPS, 2020) 5 Mei 2020

Secara umum pekerja perempuan di Indonesia terserap pada industri padat karya, terutama di sektor garmen, tekstil dan sepatu. Pemilik bisnis lebih suka mempekerjakan pekerja perempuan karena mereka dianggap lebih efisien, rajin, mudah dikelola dan bersedia menerima upah lebih rendah. Persepsi ini dianut oleh masyarakat Indonesia yang sebagian besar bersifat patriarkal dan cenderung mensubordinasikan perempuan. Meski perempuan Indonesia semakin mandiri dan berdaya, mayoritas perempuan tetap tidak memiliki akses pada pengetahuan, dan pengembangan diri.³⁰ Perempuan tetap menghadapi stigma yaitu dianggap lemah. Perempuan juga diposisikan secara ganda yaitu mengurus keluarga sehingga pekerja perempuan mendapatkan stigma akan sering tidak masuk kerja³¹ Selain bekerja, perempuan memang masih harus melaksanakan kewajiban sebagai ibu dalam pengasuhan/pendidikan anak, misalnya mengurus anak saat sakit, mengantarkan anak di hari pertama sekolah mengambil rapor, dan sebagainya.

Pekerja perempuan menghadapi tantangan dan masalah yang berbeda-beda untuk setiap sektor. Namun demikian, secara umum, pekerja perempuan menghadapi tantangan: 1) kurangnya keterwakilan suara pekerja perempuan dalam pengambilan keputusan, sehingga hak pekerja perempuan kurang dipedulikan; 2) kurangnya peluang karir dan dukungan bagi pekerja perempuan untuk berkembang; 3). kurangnya perlindungan dan jaminan bagi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan, seperti diskriminasi upah, kekerasan, pelecehan, kurangnya alat pelindung diri untuk bekerja, dan tidak dipenuhinya hak jaminan sosial bagi pekerja perempuan.³² Namun demikian, secara garis besar masalah yang dihadapi pekerja perempuan di Indonesia dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.3 Permasalahan Buruh Perempuan Secara Makro di Indonesia

PEKERJA PEREMPUAN RENTAN TERHADAP INFORMALITAS	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki mendominasi pekerjaan baik sektor formal maupun informal • Dominasi laki-laki pada sektor formal (65, 62) lebih besar dibandingkan informal (57,96%) pada 2018. • Perempuan lebih sering mendapatkan status kerja kontrak dibandingkan pekerja laki-laki • Perempuan banyak bekerja di sektor informal dengan jenis kerja tidak layak, upah relatif rendah, tanpa perlindungan sosial bagi tenaga kerja, tanpa perlindungan hak normatif lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.
RATA-RATA UPAH PEKERJA PEREMPUAN	Rata-rata upah/gaji bersih sebulan buruh/karyawan/pegawai laki-laki selalu lebih tinggi daripada perempuan yaitu sebesar 3,06 juta rupiah sedangkan perempuan hanya sebesar 2,4 juta rupiah pada Agustus 2018.
DISKRIMINASI DAN KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA/ RUANG PUBLIK	<p>Data Komnas Perempuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angka kekerasan terhadap perempuan di ruang publik selama 2018 sebanyak 3.915 kasus. • Kekerasan seksual sebanyak 2.521 kasus, kekerasan fisik 883 kasus, kekerasan psikis 212 kasus, trafficking 158 kasus, dan kasus pekerja migran 141 kasus. • Jenis kekerasan seksual yang paling banyak terjadi di ranah publik: pencabulan sebanyak 1.136 kasus, perkosaan 762 kasus, dan pelecehan seksual 394 kasus.
PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagian besar buruh perempuan pernah mengalami pelecehan seksual, terdiri atas pelecehan verbal, pelecehan fisik, atau mengalami keduanya.

30 (Jumisah, 2020) 14 December 2020, diakses pada 6 Maret 2021

31 (Sabarini, 2020) diakses pada 27 Februari 2021

32 (Kemnaker, 2021) diakses pada 28 Februari 2021

<p>MASALAH TERKAIT DENGAN HAK REPRODUKSI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja perempuan mengalami keguguran • Buruh hamil wajib lembur meski sedang hamil dan sering kali tidak dibayar. • Buruh perempuan yang sedang hamil baru bisa non-shift (tidak bekerja) apabila usia kandungan sudah berusia tujuh bulan. Perempuan masih harus bekerja dengan beban berat termasuk angkat beban dan dapat waktu kerja malam. • Izin cuti haid sulit diperoleh karena hanya dapat terwujud apabila sudah mendapatkan surat keterangan dokter (SKD) yang dikeluarkan oleh klinik pabrik atau klinik tingkat I yang tercantum dalam kartu BPJS. Buruh perempuan menahan sakit saat bekerja. • Perusahaan belum banyak menyediakan sarana laktasi
<p>AKSES/UPAYA Mencari Pemulihan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hanya sebagian kecil buruh perempuan yang berani melapor pelecehan seksual yang dialaminya. karena mereka merasa malu, takut, dan khawatir, jika melapor pekerjaan mereka akan terancam.

Sumber: Dolah dari Amalia, R., dan M Didit Saleh (2021) dan Sabarini (2020).

“Elitha, perempuan berusia 25 tahun, sudah berusaha mengajukan pemindahan divisi kerja karena penyakit endometriosis-nya kambuh. Namun perusahaan justru mengancam akan menghentikannya dari pekerjaan. Elitha terdesak dan tidak punya pilihan lain selain terus bekerja. Akhirnya, Elitha mengalami pendarahan hebat akibat bobot pekerjaannya yang berlebihan. Elitha terpaksa melakukan operasi kuret pada Februari 2020, yang berarti jaringan dari dalam rahimnya diangkat” (*The Conversation*, <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>, diakses pada 27 Februari 2021).

Data di atas memperlihatkan bahwa perempuan sangat rentan terhadap informalitas, memiliki rata-rata upah yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki saat bekerja. Perempuan juga mengalami diskriminasi hingga kekerasan di tempat kerja serta pelecehan seksual. Selain itu, perempuan mengalami berbagai masalah terkait dengan reproduksi misalnya tentang cuti haid serta cuti terkait kehamilan/melahirkan. Data di atas juga menunjukkan bahwa sangat sedikit perempuan mendapatkan pemulihan karena alasan tertentu. Pada kasus pelecehan seksual perempuan tidak mau mencari pemulihan karena malu dan takut kehilangan pekerjaan. Hal ini karena faktor yang saling berkelindan antara masalah relasi kuasa dengan norma budaya.

2.2.1. Kondisi Perempuan pada Beberapa Sektor Khusus: Perkebunan, Udang, Budidaya Perairan (Aquaculture), dan Perikanan

Buruh perempuan di perkebunan kebun sawit mengalami kerentanan karena berbagai faktor. Mereka bekerja di daerah terpencil dengan status buruh harian lepas (BHL) dalam kondisi tak aman tanpa perlindungan hukum karena tidak terdata, dengan beban kerja berat, mendapatkan perlakuan diskriminasi, kekerasan fisik, sampai kekerasan seksual. Buruh perempuan juga mengalami eksploitasi dalam kerja. Lebih jauh, masalah buruh perempuan di lingkungan perkebunan sawit dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.4 Kondisi Buruh Perempuan pada Perkebunan Sawit

Perlindungan hukum	<ul style="list-style-type: none"> • Perempuan buruh di perkebunan sawit bekerja sebagai buruh harian lepas (BHL) seringkali tidak terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan bekerja tanpa kontrak dan tanpa jaminan keselamatan. • Perusahaan tidak memberikan biaya kesehatan karena berstatus buruh harian lepas. • Buruh perempuan sawit seringkali seperti buruh siluman karena tidak terdata.
Pelecehan seksual dan kekerasan seksual	<ul style="list-style-type: none"> • Perempuan buruh sawit mengalami kekerasan ataupun intimidasi. • Pekerja perempuan mengalami pelecehan seksual dengan pelaku mereka yang memiliki kuasa (seperti mandor), dengan berbagai pola dan cara. • Kasus perkosaan buruh sawit terjadi tetapi tidak banyak terungkap. • Buruh perempuan korban kekerasan seksual tidak melapor karena mendapat ancaman pelaku serta mengalami trauma sehingga enggan bercerita.
Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Buruh harian perkebunan sawit. Kerja paling berat adalah pemupukan dan penyemprotan hama, harus memikul karung pupuk yang berat, tambah lagi dengan menyemprot insektisida • Hasil tandan buah segar sawit yang menyebabkan mereka keguguran bahkan tidak menerima upah. • Buruh perempuan mengerjakan sebagian besar pekerjaan berat di perkebunan.
Motivasi bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perempuan bekerja menjadi buruh perkebunan sawit untuk menambah penghasilan keluarga.
Beban Ganda	<ul style="list-style-type: none"> • Buruh perempuan juga mengerjakan pekerjaan domestik seperti memasak, mengurus anak, dan mengurus rumah.

Sumber: Diolah dari Pahlevi (2020) dan Arumingtyas (2020).

Berpijak pada beberapa fakta di atas, upaya perlindungan bagi buruh perempuan yang bekerja di sektor perkebunan sawit, terutama mengenai aspek-aspek legalitas dan manajemen organisasi perempuan, dipandang sangat penting. Selain itu, buruh perkebunan yang sebagian besar tinggal dan bekerja di daerah terpencil membutuhkan berbagai informasi dan akses terhadap program-program di desa ataupun kabupaten.³³ Dipandang penting pula adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus melindungi buruh perkebunan (terutama di sektor sawit), khususnya buruh perempuan.³⁴ Sementara itu, pada sektor perkebunan lain seperti tembakau, buruh perempuan juga menghadapi masalah khusus, misalnya risiko terpapar pestisida atau nikotin.³⁵

“Berbicara devisa negara, sangat besar disumbangkan oleh sektor sawit dan sangat dibanggakan oleh negara kita. Buruh perempuan sangat besar perannya tapi yang diterima tidak setara, terutama buruh harian lepas.” Nurhaimah Purba, Serikat Buruh Perkebunan Indonesia (Serbundo).

<https://www.mongabay.co.id/2020/12/22/kondisi-miris-buruh-perempuan-di-kebun-sawit/>, diakses pada 5 Maret 2021).

Studi kasus pada bisnis udang dan berbagai bentuk *aquaculture* lainnya juga memberikan gambaran yang serupa, terutama terkait dengan masalah norma budaya dan sosial. Hal ini terungkap dalam studi *baseline* yang dilaksanakan sebagai bagian dari program regional Oxfam tentang *Gender Transformative and Responsible Agribusiness Investments in Southeast Asia* (GRAISEA). Studi yang dilakukan terhadap produsen udang di Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan, dengan fokus di Kecamatan Lanrisang dan Mattilosompe, tersebut menghasilkan beberapa temuan, sebagaimana tersaji dalam tabel di bawah berikut ini.

33 (Pahlevi, 2020), diakses pada 5 Maret 2021

34 (Arumingtyas L., 2020), diakses pada 5 Maret 2021

35 (Prihandono, 2018), hal. 37

Tabel 2.5 Temuan Studi Kondisi Perempuan pada Bisnis Udang

Kegiatan	84,7% perempuan berkegiatan untuk pekerjaan rumah tangga dan mengurus keluarga yang tidak dibayar dan 97,6% responden laki-laki lebih banyak terlibat dalam kegiatan dengan bayaran, yaitu pertanian terutama produksi udang
Alokasi Waktu untuk produksi udang	Alokasi waktu perempuan dalam pekerjaan berupah rendah, terutama pada produksi udang.
Pelaku produksi udang	Produksi udang banyak dilakukan oleh laki-laki, karena produksi udang cenderung membutuhkan pekerjaan fisik. Perempuan tidak dianggap cukup kuat untuk melakukan pekerjaan itu dan cenderung dilarang oleh suami mereka—yang berpandangan harga diri akan hancur jika perempuan bekerja secara fisik di kolam.
Keterlibatan pada organisasi	Keterlibatan perempuan dalam organisasi relatif lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan dan laki-laki yang mendorong kepemimpinan perempuan juga relatif sedikit.
Hubungan usaha	Hubungan usaha antara produsen dan eksportir udang perusahaan (PT Atina) tidak langsung. Mereka dihubungkan melalui koordinator yang merupakan mitra bisnis perusahaan
Peningkatan akses pada peluang ekonomi	38,8% produsen memperhatikan peningkatan akses mereka atas peluang ekonomi dalam dua tahun terakhir.

Sumber: Diolah dari Vierna E. Tobing-David (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja pada sektor budi daya udang, walaupun tidak mengalami beban seberat buruh perkebunan, terutama sawit, masih menghadapi masalah yang sama terkait upah rendah dan kungkungan norma sosial budaya.

Sementara itu, studi untuk sektor *aquaculture* juga menghasilkan temuan menarik. Studi yang dilaksanakan oleh FAO pada industri pengolahan bandeng skala rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo, dan budidaya udang skala rumah tangga di Kabupaten Barru, tersebut menunjukkan beberapa temuan sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.6 Temuan Studi Kondisi Perempuan pada Sektor Budidaya Perairan (Aquaculture)

	TEMUAN
PERAN GENDER	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan perempuan dalam budidaya udang dan usaha pengolahan bandeng ditemukan sangat terkait dengan dimensi sosial budaya berbasis gender. • Pengolahan bandeng menyediakan peluang signifikan bagi keterlibatan langsung perempuan pada konteks sosial budaya yang ada. • Budidaya udang menunjukkan partisipasi langsung yang rendah serta peluang yang rendah pula untuk perempuan dalam studi kasus konteks sosio-budaya. • Perempuan terlibat dalam dua peran utama, yaitu sebagai operator utama tambak udang dan buruh lepas. Hanya sejumlah kecil perempuan yang terlibat sebagai operator utama bisnis udang. • Terdapat perbedaan kondisi sosial-ekonomi di antara perempuan. Perempuan miskin hanya mengakses peluang kerja lepas. Operator udang pertanian hanya ditemukan di antara kelompok perempuan dengan tingkat ekonomi menengah dan tinggi

	TEMUAN
MANFAAT/ HASIL POSITIF DAN NEGATIF	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan sumbangan pemberdayaan sosial perempuan, yaitu meningkatkan modal sosial maupun sumber daya manusia dengan memanfaatkan peluang pendidikan, pelatihan dan jaringan, meningkatkan harga diri, kepercayaan diri, penghargaan dan rasa hormat pada diri sendiri dan dari suami mereka, terkait dengan peningkatan penghasilan. • Memberi keuntungan utama, yaitu pendapatan yang berkontribusi bagi perempuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, meningkatkan jaminan finansial, dan/atau berinvestasi dalam rumah tangga (seperti pendidikan tinggi anak-anak) atau dalam bisnis budidaya perikanan. • Meningkatkan kemampuan perempuan untuk membuat pilihan yang berkaitan dengan pribadi atau pengeluaran rumah tangga mereka; namun, perempuan tetap tidak dapat membuat keputusan strategis penting karena suami masih memegang kekuasaan untuk pengambilan keputusan final, termasuk atas keterlibatan perempuan dalam budidaya, alokasi waktu, dan investasi keuangan, dalam perusahaan mereka. • Perempuan tetap berperan sebagai pengasuh, pekerja domestik, dan pekerja keluarga, yang dianggap sebagai "pekerjaan perempuan". • Memberikan hasil negatif utama yaitu beban waktu, terutama bagi perempuan dengan peran bernilai lebih tinggi (pemilik bisnis dan operator utama). Implikasinya, perempuan bekerja dengan durasi sangat panjang. • Perempuan harus jungkir balik memerankan peran reproduksi dan peran produktif (memasak dan merawat suami dan anak-anak, sambil terlibat dalam memanfaatkan peluang ekonomi)
FAKTOR-FAKTOR BERPENGARUH	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja dan mobilitas perempuan pada aquaculture sangat terpengaruh oleh norma sosial dan gender yang terjalin berkelindan dengan status sosial-ekonomi. • Perempuan lebih banyak terlibat pada peran yang bernilai lebih rendah yang dapat dilihat sebagai kepanjangan dari peran reproduktif mereka (misalnya, menyiapkan makanan) • Pentingnya akses pada sumber daya dan aset keuangan untuk keterlibatan perempuan dalam peran dengan nilai yang lebih tinggi (pemilik bisnis dan operator utama).

Sumber: Diolah dari FAO and WorldFish (2017)

Selain itu, studi pada sektor *aquaculture* menemukan 4 faktor yang mempengaruhi hasil, kesuksesan, dan pemberdayaan perempuan, yaitu:

- a) **Faktor Pengambilan keputusan dalam rumah tangga dan norma-norma.** Norma sosio-religius dan gender yang dominan memposisikan laki-laki sebagai "kepala rumah tangga" dan perempuan harus mematuhi suaminya yang membatasi kemampuan perempuan bekerja serta mengembangkan kapasitas;
- b) **Sumber daya manusia dan modal sosial.** Pelatihan dan pendidikan formal yang dapat menjadi peluang untuk mengembangkan jaringan sosial dan kemitraan.
- c) **Aset Keuangan.** Perempuan kaya memiliki lebih sedikit hambatan keuangan, namun perempuan menengah, dan miskin memiliki akses terbatas pada dukungan keuangan yang dibutuhkan keluarga atau kredit formal, dengan kurangnya agunan yang dibutuhkan;
- d) **Dukungan suami dan anggota keluarga.** Dukungan pasangan memungkinkan kesuksesan termasuk memberikan dukungan keuangan, nasihat bisnis, dan dukungan emosional untuk menangani cemoohan masyarakat pada perempuan yang bekerja.

Data di atas menunjukkan betapa norma sosial dan budaya patriarki mengungkung perempuan. Hal ini juga ditemukan dalam sektor perikanan yang lebih luas sebab nelayan perempuan masih mengalami diskriminasi gender. Nelayan perempuan kesulitan

mendapatkan Kartu Identitas Nelayan. Pemerintah berpandangan bahwa hanya laki-laki yang bisa berprofesi sebagai nelayan.³⁶ Para perempuan nelayan melakukan upaya untuk mendapatkan pengakuan sebagai nelayan. Upaya ini memakan waktu selama 3 tahun (2016-2018) dan akhirnya mendapatkan pengakuan dimana pada KTP perempuan nelayan yang sebelumnya pada kolom pekerjaan disebutkan sebagai ibu rumah tangga akhirnya diakui sebagai nelayan. Perempuan nelayan juga mendapat kartu asuransi nelayan selain pengakuan profesi perempuan nelayan di KTP. Namun demikian, perempuan nelayan memandang harus dilakukannya perubahan mendasar pada UU Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam yang dipandang belum berperspektif gender.³⁷

Cerita Perempuan Nelayan

“Ora diakui sebagai nelayan, gaweanku yo tetep miyang, seng penting golek pangan, keluargaku ora ngeleh (Tidak diakui sebagai nelayan pun, saya tetap melaut, yang penting cari nafkah, (agar) keluargaku tidak lapar”,

Ibu Jarokah-Perempuan Nelayan Moro, Demak.

2.2.2. Kondisi Perempuan pada Situasi Khusus: Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 memberi dampak yang berbeda pada perempuan di Indonesia. Perempuan banyak bekerja pada pekerjaan tidak tetap atau paruh waktu sehingga menghadapi risiko lebih besar kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan juga banyak bekerja pada sektor jasa yang paling terdampak oleh langkah untuk menghambat penularan virus. Bekerja dari rumah juga memberikan beban ganda para perempuan yang harus menyeimbangkan antara mengurus keluarga dan tanggung jawab pekerjaan.³⁸ Temuan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan berikut ini memberikan gambaran serupa:³⁹

- a) Kebijakan PSBB untuk pengendalian penyebaran COVID-19 mengakibatkan perempuan harus menanggung konsekuensi sosial dan ekonomi yang lebih berat, yaitu penurunan kesempatan kerja dan peningkatan risiko PHK bagi perempuan.
- b) Transisi ke mekanisme daring menjadi hambatan bagi perempuan oleh karena terbatasnya akses perempuan terhadap internet.
- c) Perempuan memiliki beban ganda dimana pandemi menjadikannya lebih berat dan waktunya semakin lama.
- d) Meningkatnya kekerasan terhadap perempuan karena (i) meningkatnya ketegangan, konflik, dan frustrasi, karena keterbatasan ruang gerak yang membuka peluang terjadinya tindak kekerasan; (ii) menurunnya kemampuan ekonomi karena suami mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau tidak adanya jaminan sosial sehingga meningkatkan ketegangan antar pasangan; (iii) meningkatnya beban kerja rumah tangga pada perempuan, beban peran ganda sebagai istri, ibu, dan guru online di rumah.

36 (Prihandono, 2018) hal. 32

37 (Masnuah, 2020), Juli 2020

38 (ILO, 2020) hal. 1

39 (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan- AIPJ 2) hal. 3-9

- e) Prioritas pada penanganan Covid 19 mempersulit perempuan untuk mendapatkan layanan kesehatan reproduksi, seperti pemeriksaan kehamilan, persalinan dan layanan gangguan mental emosi, serta pemeriksaan rutin penyakit tidak menular (PTM).
- f) Pandemi COVID-19 menyumbang penambahan kasus perkawinan anak.

Kondisi yang sama juga ditemukan di tingkat global, terutama menimpa perempuan yang bekerja pada banyak industri yang paling terpuak oleh COVID-19, seperti makanan, ritel dan juga hiburan. Perempuan banyak bekerja di sektor informal dengan bayaran rendah, kondisi kerja yang buruk serta kurangnya jaminan sosial (pensiun, asuransi kesehatan, ataupun tunjangan pengangguran). Secara global, 58 persen perempuan yang bekerja di sektor informal kehilangan 60 persen dari pendapatan dalam bulan pertama pandemi.⁴⁰ Pada tingkat Asia Pasifik, lebih dari 70 persen perempuan bekerja di sektor informal dan kemudian tidak memiliki akses pada manfaat jaminan sosial saat sakit atau melahirkan, atau ketiadaan jaminan sosial. Hal ini juga menyebabkan perempuan tidak terjangkau oleh langkah-langkah yang diambil baik oleh pemerintah maupun entitas bisnis dalam menangani pandemi Covid-19 oleh karena bantuan biasanya ditujukan kepada kepala keluarga, yaitu suami atau ayah, atau daftar resmi dari perusahaan yang seringkali tidak memasukkan perempuan di dalamnya.⁴¹

Secara global pandemi Covid-19 diperkirakan akan membawa 435 juta perempuan dan anak perempuan dalam kemiskinan dengan hidup kurang dari USD 1.90. Pandemi akan memperbesar kesenjangan kemiskinan dengan jumlah perempuan yang masuk dalam jurang kemiskinan lebih besar dari pada laki-laki. Perempuan pada puncak usia produktif (25-34 tahun) termasuk yang akan tertimpa dampak ini. Hal ini terjadi karena perempuan biasanya berpenghasilan lebih kecil serta memiliki pekerjaan yang tidak aman dan rentan terkena PHK, serta hilangnya mata pencaharian. Pandemi maupun langkah untuk mencegah penularannya berdampak pada meningkatnya angka pengangguran pada perempuan atau pun menurunnya waktu perempuan bekerja, dibandingkan laki-laki. ILO menyatakan bahwa perempuan berada pada garda terdepan menghadapi dampak pandemi Covid-19. Situasi tersebut dapat dihindarkan jika ada kebijakan yang secara terencana dan khusus memungkinkan langkah-langkah bantuan ekonomi yang langsung menyasar pada perempuan, serta mendukung usaha yang dipimpin perempuan dan menjamin keamanan pendapatan mereka.⁴²

Setidaknya lima langkah disarankan untuk menjawab masalah perempuan dalam menghadapi pandemi Covid-19, yaitu: a) Bantuan langsung kepada perempuan; b) Dukungan untuk usaha yang dimiliki atau dipimpin perempuan (misalnya, subsidi atau pinjaman); c) Dukungan bagi perempuan bekerja, misalnya kebijakan untuk menjembatani kesenjangan pendapatan; ketersediaan *childcare*); d) Dukungan bagi pekerja informal (seperti bantuan langsung tunai);

40 (UN Women, 2020), diakses pada 5 Maret 2021

41 (Benjamin, 2020) diakses pada 5 Maret 2021

42 (UN Women, 2020) diakses pada 5 Maret 2021

e) Rekonsiliasi pekerja berbayar dengan tidak berbayar, seperti melalui kampanye perubahan keseimbangan dalam mengurus rumah tangga antara perempuan dan laki-laki).⁴³

Untuk tingkat regional ASEAN, beberapa butir penting berikut disarankan untuk diperhatikan oleh pemerintah dan entitas bisnis dalam langkah pemulihan ekonomi terkait dengan perempuan: a) Pemerintah dan bisnis harus melibatkan perempuan dan anak perempuan secara bermakna dan memberdayakan mereka untuk mendapatkan hak dan manfaat penuh di tempat kerja mereka dan sekitarnya dalam pemulihan pandemi; b) Pemerintah dan entitas bisnis harus memastikan bahwa semua pekerja perempuan mengetahui dan dapat mengklaim hak-hak mereka. Pemulihan harus tersedia bagi para penyintas sehingga mereka dapat secara aktif dan bermakna mengaksesnya melalui proses yang memberdayakan. Bisnis harus memberi kompensasi kepada perempuan atas pekerjaan mereka secara adil dan mencegah segala bentuk diskriminasi atau kekerasan terhadap mereka; c) Kebijakan uji tuntas hak asasi manusia harus memiliki kepekaan terhadap isu gender; d) Menyediakan infrastruktur layanan untuk mengurangi beban perawatan anak bagi perempuan dan anak perempuan; e) Mempromosikan norma sosial yang positif dengan membagi tugas mengurus keluarga secara adil antara perempuan dan laki-laki. Hal lainnya adalah mengupayakan langkah konkret untuk mengatasi ketidaksetaraan gender di tempat kerja. Perempuan juga harus didorong agar mampu memimpin diskusi, pengambilan keputusan, dan menjalani proses terkait dengan isu-isu yang mempengaruhi mereka. Dengan proses partisipatif dan inklusif yang dipimpin oleh perempuan, perhatian dan solusi mereka disarankan dapat tercermin dalam instrumen kebijakan nasional seperti Rencana Aksi Nasional untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia.⁴⁴

2.3 Tantangan Perempuan yang Dipengaruhi oleh Perubahan Iklim

Sebagaimana operasi bisnis yang berdampak terhadap perempuan, begitu pula dengan perubahan iklim. Perempuan merupakan kelompok yang paling terdampak oleh perubahan iklim. Hal ini terjadi karena kendala sosial ekonomi, politik, maupun hukum yang membatasi pilihan-pilihan perempuan menghadapi perubahan iklim.⁴⁵ Dampak perubahan iklim terhadap perempuan dapat dilihat dalam tabel berikut:

43 (UN Women, 2020) diakses pada 5 Maret 2021

44 (Benjamin, 2020) diakses pada 5 Maret 2021

45 (BSR, 2018), hal. 5

Tabel 2.7 Dampak Perubahan Iklim terhadap Perempuan

Dampak Perubahan Iklim	Dampak terhadap Perempuan
Kegagalan panen	Penyediaan pangan rumah tangga; peningkatan pekerjaan pertanian
Kekurangan bahan bakar	Penyediaan bahan bakar rumah tangga; konflik penggunaan bahan bakar
Kekurangan air bersih	Penyediaan air bersih rumah tangga; air terkontaminasi bahan berbahaya
Kelangkaan sumber daya alam	Kemunduran tingkat ekonomi; kekurangan lahan; penghidupan yang tergantung SDA; berhenti sekolah; pernikahan dini
Bencana alam	Meningkatnya insiden kematian; menurunnya angka harapan hidup
Meningkatnya kejadian penyakit	Kurangnya akses terhadap layanan kesehatan; meningkatnya beban merawat anak, orang sakit dan orang tua
Perpindahan	Hilangnya mata pencaharian; kurangnya tempat tinggal; konflik
Perang sipil/konflik	Kehilangan mata pencaharian; kekerasan seksual dan trauma

Sumber: Kementerian KPPA, 2015

Selain berdampak signifikan, perubahan iklim juga pada gilirannya memunculkan sejumlah tantangan bagi perempuan. Namun dalam hal ini, perusahaan atau entitas bisnis dianggap memiliki pengaruh besar untuk menjawab berbagai tantangan tersebut sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.8 Pengaruh Bisnis terhadap Kondisi Perempuan dalam Menghadapi Perubahan Iklim

Tantangan Perempuan yang Dipengaruhi oleh Bisnis	Penjelasan
Pekerjaan yang tidak dibayar (<i>Unpaid work</i>)	Sebagai pengasuh utama, perempuan melakukan lebih dari 2,5 kali pekerjaan rumah tangga dan mengasuh dibanding laki-laki. Beberapa contohnya adalah memasak, membersihkan rumah, mencari air bersih dan kayu bakar, mengasuh anak-anak, yang sakit, dan orang lanjut usia.
Akses terbatas terhadap sumber keuangan	Tenaga pekerja perempuan di tingkat global biasanya lebih banyak yang kemampuannya terbatas, gajinya lebih rendah, dan bergantung kepada sektor-sektor yang terkait dengan lingkungan, seperti perkebunan, sehingga sumber pendapatan mereka terancam jika terjadi bencana alam. Perempuan juga kekurangan akses terhadap lembaga keuangan formal. Hanya 47 persen perempuan yang memiliki rekening bank, dibandingkan 55 persen dari laki-laki. Tanpa akses tersebut, perempuan akan mempunyai tantangan yang lebih besar untuk mengubah penghasilan mereka sebelum dan sesudah bencana alam.
Hukum yang diskriminatif	Banyak peraturan yang diskriminatif terhadap perempuan, termasuk peraturan yang membatasi partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan, serta peraturan yang menurunkan kemampuan adaptasi perempuan terhadap perubahan iklim. Selain itu, hak-hak perempuan yang tercantum di dalam konstitusi biasanya berbeda dalam praktiknya.
Pembatasan terhadap penguasaan lahan	Secara global, lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan yang mempunyai lahan. Tanpa penguasaan lahan, perempuan berkemungkinan kecil untuk beradaptasi terhadap perubahan iklim dengan menggunakan teknik pertanian yang berkelanjutan dan teknik-teknik menghadapi risiko perubahan iklim.
Kekurangan teknologi dan sumber pembangunan kapasitas	Perempuan tidak mempunyai akses yang sama terhadap teknologi dibandingkan dengan laki-laki, yang mempengaruhi hasil panen mereka. Mayoritas perempuan juga tidak terhubung terhadap internet dibandingkan laki-laki sehingga mereka tidak dapat mengakses informasi, khususnya informasi terkait bagaimana menghadapi perubahan iklim.

Tantangan Perempuan yang Dipengaruhi oleh Bisnis	Penjelasan
Kekurangan suara dalam proses pengambilan keputusan	Perempuan biasanya tidak memiliki hak suara dalam proses pengambilan keputusan, baik dalam rumah tangga, komunitas, lokal, nasional, maupun global. Perempuan tidak hanya harus menghadapi dan mengatasi perubahan iklim, tetapi mereka tidak memiliki suara dalam menentukan cara-cara mengatasi permasalahan yang mereka hadapi, termasuk permasalahan perubahan iklim. Berdasarkan penelitian, ketika perempuan terlibat dalam pembuatan keputusan dan menduduki posisi kepemimpinan, terdapat dampak positif terhadap aktivitas-aktivitas adaptasi dengan lingkungan.

Sumber: BSR (2018).

Tabel di atas menunjukkan kondisi riil yang harus dihadapi perempuan dengan kendala-kendala yang melingkupinya yaitu pekerjaan yang tidak dibayar (*unpaid work*); akses terbatas terhadap sumber keuangan; hukum yang diskriminatif; pembatasan terhadap penguasaan lahan; kekurangan teknologi dan sumber pembangunan kapasitas; dan kekurangan suara dalam proses pengambilan keputusan. Berbagai kendala tersebut menyebabkan perempuan tidak memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan iklim yang terjadi. Perubahan iklim menghantam kelompok termiskin lebih keras dan berdampak secara tidak proporsional terhadap perempuan.⁴⁶

Selain itu, kendala-kendala di atas menunjukkan bahwa operasi atau kebijakan bisnis juga mempengaruhi timbulnya tantangan bagi perempuan dalam menghadapi dampak perubahan iklim. Inilah yang menjelaskan mengapa kondisi perubahan iklim di Indonesia berpotensi memperberat upaya pemenuhan hak-hak perempuan. Oleh karena itu, upaya membangun solusi terhadap dampak perubahan iklim semestinya ditempuh dengan berbasis pada prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan.

46 (BSR, 2018) hal. 15



BAB 3

KERANGKA TEORI DAN HUKUM TENTANG BISNIS DAN HAM, KEBERLANJUTAN, DAN PEREMPUAN



3.1 Bisnis dan HAM, Keberlanjutan, dan Perempuan: Sebuah Tinjauan Teoretis

3.1.1 Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) dan Keberlanjutan (*Sustainability*))

3.1.1.1 Bisnis dan Hak Asasi Manusia

Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights/UNGPs*) diadopsi secara bulat oleh PBB pada Juni 2011. Panduan ini telah menjadi kebijakan publik internasional paling otoritatif yang mencakup tanggung jawab negara dan bisnis dalam upaya mencegah dan menangani pelanggaran hak asasi manusia yang terkait dengan kegiatan bisnis. Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia terdiri dari tiga pilar penting, yaitu:⁴⁷

⁴⁷ (Kouncil LSM, 2018), (ELSAM, 2019), (Prihandono, 2018), hal. 3-4

Pilar Pertama, PERLINDUNGAN: Pilar ini mewajibkan negara sebagai pemangku kewajiban utama dalam perwujudan hak asasi manusia untuk melindungi hak asasi manusia. Negara harus melindungi individu dari pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga, termasuk bisnis dengan mengembangkan kebijakan, regulasi, legislasi, dan juga sistem adjudikasi untuk memastikan perwujudan perlindungan atas hak asasi manusia. Termasuk dalam hal ini adalah langkah-langkah untuk mencegah, menyelidiki, menghukum dan memulihkan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi melalui kebijakan, legislasi, peraturan, dan sistem peradilan yang efektif.

Pilar Kedua, PENGHORMATAN: Pilar ini memberikan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia. Tanggung jawab perusahaan ini diwujudkan oleh perusahaan dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional korporasi. Hal ini merupakan terobosan penting. Perusahaan juga harus mengatasi apabila perusahaan terlibat dalam aktivitas yang menimbulkan dampak hak asasi manusia yang merugikan. Perusahaan harus mengetahui (*know*) dampak operasinya dan menunjukkan (*show*) kepada publik langkah-langkah yang diambil untuk mengatasinya. Oleh karena itu, perusahaan harus membentuk komitmen kebijakan (*policy commitment*) untuk menghormati hak asasi manusia; melakukan uji tuntas hak asasi manusia (*human rights due diligence*) untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan menghitung dampak hak asasi manusia; serta mengadakan proses-proses remediasi (*remediation*) bagi dampak merugikan terhadap hak asasi manusia yang ditimbulkan oleh operasi bisnis mereka. Tanggungjawab perusahaan untuk menghormati HAM berlaku pada seluruh perusahaan terlepas dari ukuran, sektor, konteks kegiatan, kepemilikan, dan struktur yang mereka miliki, serta menjangkau hingga rantai pasok (*supply chain*) perusahaan.

Pilar Ketiga, PEMULIHAN: Pilar ini memastikan adanya pemulihan bagi korban operasi korporasi. Korban terdampak operasi korporasi seringkali mengalami hambatan untuk pemulihan karena seringkali operasi korporasi berada di daerah terpencil misalnya operasi perkebunan atau pertambangan. Selain itu, korporasi juga memiliki struktur berlapis dengan induk perusahaan jauh dari lokasi atau bahkan berbeda negara. Oleh karena itu, adanya pemulihan yang efektif bagi mereka yang terkena dampak dari operasi bisnis harus dijamin. Pemulihan meliputi langkah yudisial, administratif, legislatif atau lainnya. Pemulihan ini haruslah dapat diakses oleh korban.

UNGPs disusun untuk menjawab dan memberikan panduan tentang bagaimana korporasi harus bertindak terhadap dampak-dampak yang mereka hasilkan akibat operasional bisnis mereka. UNGPs memberikan langkah-langkah yang jelas yang dapat diterapkan oleh korporasi dalam rangka mencegah terjadinya pelanggaran HAM akibat bisnis, yaitu melalui penerapan uji tuntas HAM. Dengan kata lain, UNGPs menawarkan usulan yang jelas bagi korporasi dalam menghadapi dampak-dampak operasi mereka dengan cara 'menghormati HAM'.

Sebagai narasi yang tergolong baru, UNGPs memiliki beberapa poin yang perlu ditekankan.⁴⁸ *Pertama*, UNGPs merupakan *soft law* atau merupakan hukum yang tidak mengikat. Namun, meskipun bersifat sukarela, UNGPs sudah menjadi peraturan yang mengikat di berbagai negara, serta menjadi bagian dari beberapa standar-standar global sesuai dengan industri masing-masing. Oleh sebab itu, narasi ini sebenarnya memiliki dasar yang kuat.

Kedua, narasi ini membahas seluruh dampak bisnis terhadap manusia secara komprehensif. UNGPs memberikan batasan tentang apa yang dimaksud dengan “dampak terhadap manusia”. Batasan yang pertama adalah hak asasi manusia, yang berarti bahwa kewajiban perusahaan tidak mencakup seluruh dampak perusahaan terhadap masyarakat, tetapi fokus terhadap dampak yang melanggar hak-hak masyarakat. Dampak HAM ditentukan berdasarkan tingkat keparahan dampak tersebut, dan dampak-dampak ini yang biasanya menjadi risiko perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, dengan mengatasi dan mencegah dampak-dampak ini, perusahaan dapat melindungi perusahaan dari segi reputasi, operasional, legal, keuangan, dan lain-lain. Batasan kedua adalah adanya hubungan antara dampak HAM dengan operasi, produk, dan jasa perusahaan.

Ketiga, UNGPs menormalisasi bahwa melakukan bisnis adalah hal yang kompleks dan memperlihatkan bahwa keputusan-keputusan bisnis bisa merugikan kelompok-kelompok rentan. UNGPs tidak semata-mata membahas tentang kasus atau skandal perusahaan yang besar, seperti ada buruh yang meninggal, atau mereka menerapkan perbudakan modern. Sebaliknya, UNGPs membahas tentang upah hidup yang tidak dibayar, diskriminasi, pelanggaran privasi, menghambat akses terhadap air bersih, kebebasan berserikat yang diakibatkan oleh operasi perusahaan di wilayah tersebut. UNGPs fokus terhadap bagaimana perusahaan berupaya untuk mempertanggungjawabkan dampak-dampak mereka.

Keempat, UNGPs fokus terhadap kelompok yang terdampak oleh aktivitas bisnis mereka. Kelompok ini termasuk para karyawan, pemasok, konsumen, dan masyarakat. Selama ini, bisnis dituntut untuk memperhatikan para *stakeholders* atau pemangku kepentingan, tetapi tidak dijelaskan siapa saja yang termasuk dalam pemangku kepentingan. UNGPs menjelaskan bahwa perusahaan harus fokus terhadap kelompok yang paling terdampak akibat operasionalnya.

Kelima, UNGPs lebih membahas tentang bagaimana cara melakukan penghormatan HAM, dibandingkan dengan fokus ke hasilnya. Hal ini bukan berarti perusahaan tidak memperhatikan hasil, tetapi UNGPs dapat menunjukkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hasilnya. Dengan cara ini, dapat mencegah perusahaan untuk berpura-pura menunjukkan bahwa mereka selalu dapat mengontrol operasi bisnisnya secara terkendali. UNGPs memberikan tingkat ‘kewajaran’ tentang upaya-upaya apa saja yang harus diambil perusahaan dalam mengatasi atau mencegah dampak-dampak tersebut.

48 (Rees, 2020) hal. 4 – 6

Keenam, UNGPs juga menekankan tentang akuntabilitas perusahaan. Pilar kedua UNGPs fokus terhadap pencegahan pelanggaran HAM melalui pelaksanaan uji tuntas HAM, tetapi pilar ketiga UNGPs fokus terhadap akuntabilitas perusahaan melalui pemulihan. Pilar ini digunakan untuk memastikan bahwa pihak-pihak yang terdampak oleh operasi perusahaan memiliki akses terhadap pemulihan yang efektif, baik secara hukum maupun non-hukum. Selain itu, berpijak pada paradigma *know and show*, artinya perusahaan mengetahui kesalahan/kelemahan dari operasi bisnis mereka dan menunjukkan upaya-upaya apa saja yang mereka lakukan untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi. Dengan proses ini, perusahaan bisa dinilai lebih akuntabel.

Selanjutnya, UNGPs juga mengakui peran penting Pemerintah dalam mengatasi dampak bisnis terhadap masyarakat. Pilar pertama UNGPs menekankan tugas dan kewajiban pemerintah untuk memastikan kebijakan-kebijakan yang mereka hasilkan tidak menimbulkan pelanggaran HAM akibat dampak bisnis terhadap masyarakat. Tugas pemerintah ini sudah lama dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai produk hukum domestik, seperti UU Ketenagakerjaan hingga UU Lingkungan Hidup, UU Perlindungan Konsumen, dan sebagainya. UNGPs menegaskan bahwa peran negara untuk memastikan bisnis tidak melanggar HAM menjadi hal yang krusial.

3.1.1.2 Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*)

Isu mengenai kerusakan lingkungan sudah menjadi sorotan berbagai kelompok gerakan lingkungan sejak tahun 1970-an. Kala itu, telah muncul kesadaran sebagian kelompok masyarakat bahwa pembangunan yang berlangsung di suatu negara berdampak merusak dan mengancam kondisi keseluruhan alam di planet bumi. Tekanan dari kelompok-kelompok masyarakat tersebut menghasilkan terminologi “Pembangunan Keberlanjutan” dan “keberlanjutan”. Istilah tersebut sudah muncul sejak tahun 1987 dalam laporan PBB yang ditulis oleh Komisi Brundtland. Berdasarkan laporan tersebut, *sustainable development* adalah pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini, tanpa mengorbankan kemampuan generasi masa depan untuk memenuhi kebutuhan mereka.⁴⁹

Laporan tersebut juga menjelaskan bahwa keberlanjutan adalah hubungan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan kata lain, konsep ini menjelaskan bagaimana kerusakan lingkungan berkontribusi terhadap terciptanya kesenjangan yang lebih tinggi. Sebagai contoh, kualitas udara di sebuah kota berpengaruh lebih parah terhadap masyarakat miskin dibandingkan masyarakat yang berkecukupan. Masyarakat miskin tinggal di pemukiman yang lebih rentan, sehingga kesehatannya lebih terancam, dibandingkan dengan mereka yang tinggal di perumahan yang layak. Komisi Brundtland menekankan bahwa apabila kemiskinan tidak teratasi, lingkungan juga tidak terlindungi, dan hal tersebut dapat memicu krisis-krisis lain.

49 Ibid., hal. 7

3.1.1.3 Hubungan UNGPs dan Pembangunan Berkelanjutan

Konsep keberlanjutan sudah lama menjadi topik bahasan yang muncul di berbagai kalangan, termasuk di ranah politik, bisnis dan investasi, akademik, dan masyarakat sipil. Terutama setelah adanya *Sustainable Development Goals* yang merupakan target-target ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk dipenuhi pada tahun 2030 nanti. Namun, apa sebenarnya hubungan UNGPs dengan pembangunan berkelanjutan? Terdapat dua tantangan utama dalam mengkonvergensi kedua narasi tersebut. Pertama, *decoupling* antara lingkungan dan manusia dalam dimensi keberlanjutan, dan kedua, *decoupling* dari HAM dari bahasa ‘dampak positif’.⁵⁰

Decoupling* antara dimensi lingkungan dan sosial dari *sustainability

Sebelum kemunculan UNGPs, konsep *sustainability* lebih menitikberatkan dimensi lingkungan. Divisi *sustainability* di perusahaan-perusahaan rata-rata terdiri dari para ahli lingkungan (*environmentalists*). Sementara itu, divisi yang berfokus terhadap dampak-dampak terhadap hak asasi manusia, seperti hak-hak pekerja, adalah divisi sumber daya manusia (SDM). Selanjutnya, terkait risiko yang dihadapi oleh para pekerja atau komunitas lokal yang diakibatkan oleh operasional perusahaan, menjadi tanggung jawab divisi lain. Saat ini, banyak perusahaan yang menggabungkan dampak manusia dan dampak lingkungan ke dalam payung ‘keberlanjutan’. Hal ini yang menyebabkan pembahasan *sustainability* lebih fokus terhadap dimensi lingkungan, tentang apa saja keanekaragaman hayati yang hilang, bagaimana mengatasi perubahan iklim, sampai akhirnya terjadi polaritas terhadap dimensi sosial.

Polaritas ini dinilai sebagai hal yang wajar. Dengan kata lain, dampak-dampak sosial yang muncul dari upaya konservasi atau mengatasi perubahan iklim, menjadi hal yang dianggap wajar. Gerakan lingkungan menilai bahwa upaya penyelamatan lingkungan harus menjadi prioritas utama karena tidak akan ada manusia, jika planet bumi hancur. Dengan mengatasi permasalahan lingkungan, manusia akan mendapatkan keuntungan berupa akses terhadap air bersih yang lebih *sustainable*, makanan yang lebih baik, mata pencaharian yang berjangka panjang, kesehatan yang lebih baik, dan sebagainya. Pandangan ini juga berlaku di masa pandemi covid-19, mengingat virus muncul dari penyebaran penyakit hewan ke manusia, sebagai akibat dari adanya pengurangan terhadap keanekaragaman hayati.

***Decoupling* HAM dari istilah dampak positif**

Konsep pembangunan berkelanjutan fokus terhadap langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, yang cenderung dilihat dari perspektif yang positif. Begitu juga dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang fokus terhadap kegiatan positif perusahaan terhadap masyarakat, bahkan termasuk di tempat manakala perusahaan tersebut

⁵⁰ Ibid., hal. 8

juga memberikan dampak negatif. Narasi positif ini menyeimbangkan dampak negatif yang dilakukan korporasi dengan dampak positif. Hal ini menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap dampak negatif perusahaan.

Menimbang dinamika di atas, UNGPs fokus terhadap kewajiban perusahaan untuk menghormati HAM, terutama hak-hak yang terlanggar akibat dampak negatif dari operasi perusahaan. Poin ini tidak sesuai dengan dimensi sosial yang 'positif' dari konsep keberlanjutan. Namun, tanpa menantang narasi-narasi sebelumnya, UNGPs menggambarkan bahwa hal dasar bagi bisnis untuk menghormati HAM adalah dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada, atau dengan *doing no harm*. Hal ini merupakan target dasar perusahaan sebelum membahas tentang dampak positifnya.

Pandangan bahwa dampak positif dan HAM adalah hal yang sama, membuat perusahaan salah menginterpretasi bahwa penghormatan terhadap HAM adalah suatu tugas yang mudah dilakukan. Perusahaan tidak melakukan proses uji tuntas HAM untuk mengetahui seberapa parah dampak yang ditimbulkan oleh proses bisnisnya terhadap masyarakat. Penghormatan terhadap HAM adalah ekspektasi dasar yang diharapkan dilakukan oleh perusahaan.

Kedua tantangan di atas menyebabkan seolah UNGPs sulit dikonvergensi dengan narasi keberlanjutan. Akan tetapi, apabila tantangan-tantangan tersebut dapat diluruskan, UNGPs pada dasarnya sejalan dengan narasi keberlanjutan. Tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi lebih dari itu, UNGPs dapat mengatasi kelemahan narasi keberlanjutan yang selama ini cenderung terlalu fokus terhadap aspek lingkungan, dan mengabaikan aspek sosial. Dengan demikian, UNGPs dapat menjadi panduan bagi sektor bisnis untuk memperhatikan aspek sosial dari narasi keberlanjutan.

Selain itu, untuk menjawab berbagai tantangan di atas, dalam merancang *Sustainable Development Goals* (SDGs), PBB menggunakan pendekatan holistik (*holistic approach*) melalui agenda universal yang terintegrasi (*universal and integrated agenda*). Pendekatan holistik tersebut memperkenalkan lima aspek penting, yaitu: *People, Planet, Prosperity, Peace (and Justice)*, dan *Partnership*, yang sering disingkat menjadi "5 Ps".⁵¹ Pendekatan ini menunjukkan bahwa seluruh target SDGs merupakan kerangka yang saling terkait antara satu target dan target lainnya. Pendekatan 5Ps juga digunakan untuk mengukur progress pencapaian target-target SDGs.

3.1.1 UNGPs dan Perubahan Iklim

Perubahan iklim dan hak asasi manusia merupakan dua isu yang saling terkait. Keduanya sama-sama berdampak terhadap bumi, manusia, dan juga kesejahteraan bersama antara masyarakat dan perusahaan. Menurut Mary Robinson, mantan komisioner tinggi PBB untuk hak asasi manusia, masyarakat marginal atau miskin, perempuan, dan masyarakat adat, merupakan kelompok yang paling terdampak oleh perubahan iklim.⁵² Dampak-dampak dari

51 (D'Aragon, 2018) diakses pada 25 April 2021

52 (BSR, 2018) hal. 5

perubahan iklim mencakup adanya cuaca yang ekstrim, perubahan curah hujan dan distribusi air, tingkat keasaman air laut, dan kenaikan permukaan laut. Hal-hal ini mempengaruhi pekerjaan, tempat tinggal, mobilitas, kesehatan, mata pencaharian, sumber daya alam, dan pada akhirnya berdampak terhadap pelanggaran hak asasi manusia.

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mulai memperhatikan hubungan antara perubahan iklim dan hak asasi manusia sejak tahun 2008. Dampak dari perubahan iklim, baik secara langsung atau tidak langsung, dijamin oleh hak asasi manusia secara internasional. Negara (*duty-bearers*) mempunyai kewajiban afirmatif untuk mencegah dan mengatasi dampak-dampak lingkungan, termasuk memitigasi perubahan iklim, dan memastikan seluruh manusia (*rights-holders*) mempunyai kapasitas yang dibutuhkan untuk beradaptasi terhadap krisis iklim.

Keadilan iklim membutuhkan aksi iklim yang konsisten dengan perjanjian-perjanjian, kewajiban, dan standar beserta prinsip-prinsip hak asasi manusia. Mereka yang berkontribusi paling sedikit terhadap perubahan iklim, adalah pihak yang paling dirugikan olehnya. Oleh karena itu, mereka harus menjadi penerima manfaat utama dari aksi iklim, serta mempunyai akses terhadap pemulihan yang efektif.

Komisi HAM PBB memberikan beberapa pesan utama mengenai Hak Asasi Manusia dan Perubahan Iklim, dan menekankan pentingnya kewajiban dan tanggungjawab Negara dan pemangku kewajiban lain (termasuk perusahaan) dalam implikasi dari berbagai persetujuan, kebijakan, dan aksi-aksi terkait perubahan iklim.

Untuk memastikan adanya kebijakan yang koheren tentang mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim, Komisi HAM PBB⁵³ menjabarkan beberapa hal yang harus dipertimbangkan dan harus tercerminkan dalam seluruh aksi iklim, yaitu:

1. Untuk memitigasi perubahan iklim agar mencegah terjadinya dampak negatif dari perubahan iklim terhadap hak asasi manusia.
2. Untuk memastikan seluruh orang mempunyai kapasitas untuk beradaptasi terhadap perubahan iklim.
3. Untuk memastikan akuntabilitas dan pemulihan yang efektif terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi akibat perubahan iklim.
4. Untuk memobilisasi sumber daya yang tersedia untuk pembangunan berbasis hak dan berkelanjutan.
5. Adanya kerjasama internasional.
6. Untuk memastikan keadilan dalam aksi iklim.
7. Untuk menjamin semua orang mendapatkan manfaat dari sains dan penerapannya.
8. Untuk melindungi hak asasi manusia dari bisnis yang membahayakan.
9. Untuk menjamin kesetaraan dan non-diskriminasi.
10. Untuk memastikan adanya partisipasi yang bermakna dan diberitahu.

53 (OHCHR) Diakses pada 2 November 2020

Dapat kita lihat bahwa entitas bisnis dan operasinya sangat terkait dengan upaya mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, khususnya pada butir ke delapan. Namun demikian, keseluruhan butir-butir di atas memberi garis tebal tentang kaitan *the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)* dengan perubahan iklim. UNGPs menegaskan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi hak asasi manusia dari kejahatan korporasi. Perusahaan diharuskan untuk menghormati dan tidak melanggar hak asasi manusia. Negara wajib mengambil langkah-langkah untuk melindungi semua orang dari pelanggaran hak asasi manusia oleh bisnis. Bisnis juga merupakan *duty-bearers* (pemangku-kewajiban). Mereka harus akuntabel terhadap dampak iklim yang mereka hasilkan dan berpartisipasi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak asasi manusia. Sementara itu, Negara menggunakan pendekatan keuangan atau pasar terhadap perubahan iklim dalam kerangka perubahan iklim internasional, sehingga kepatuhan bisnis terhadap kewajiban tersebut sangat penting.

Dampak negatif akibat perubahan iklim diprediksi akan terus meningkat berdasarkan derajat dari perubahan iklim yang terus meningkat. Untuk itu, perubahan iklim membutuhkan respon global yang berbasis hak. Dewan HAM PBB beserta lembaga-lembaga lainnya berupaya untuk memberi perhatian yang lebih terhadap hak asasi manusia dan perubahan iklim melalui beberapa resolusi, laporan, dan aktivitas terkait isu ini, serta dengan mengadvokasi adanya pendekatan berbasis hak terhadap perubahan iklim.⁵⁴

Dewan HAM PBB juga memberikan beberapa syarat dalam melakukan pendekatan berbasis hak, sebagai berikut:

- Ketika kebijakan dan program-program sedang disusun, tujuan utamanya seharusnya untuk memenuhi hak asasi manusia.
- Pemangku hak harus diidentifikasi, bersamaan dengan pemangku kewajiban dan kewajiban mereka dengan tujuan untuk mencari cara-cara untuk memperkuat kapasitas pemangku hak untuk menuntut hak-hak mereka dan para pemangku kewajiban bisa melakukan kewajibannya.
- Seluruh prinsip dan standar hukum hak asasi manusia internasional harus menjadi acuan dalam proses pembuatan kebijakan-kebijakan dan program-program.

Perjanjian-perjanjian terkait *climate change* di tingkat global sudah mempertimbangkan pendekatan berbasis hak asasi manusia, sebagai contoh, *The Paris Agreement*, dan juga *The Sustainable Development Goals (SDGs)*.⁵⁵ Kedua perjanjian tersebut juga menekankan kepada kelompok-kelompok yang tidak proporsional terpengaruh oleh dampak-dampak dari perubahan iklim, termasuk perempuan. Perjanjian-perjanjian tersebut juga menggunakan *gender lens* ketika membahas beberapa isu terkait mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, penyintasan kemiskinan, dan tantangan pembangunan global lainnya.

54 (OHCHR) diakses pada 2 November 2020

55 Ibid., diakses pada 2 November 2020

Dalam pendahuluan *The Paris Agreement*, tercantum bahwa seluruh Negara “harus menghormati, mempromosikan, dan memperhatikan tanggung jawab mereka terhadap hak asasi manusia, ketika menghadapi perubahan iklim.” Selain itu, *The Paris Agreement* juga mengakui bahwa permasalahan perubahan iklim adalah permasalahan seluruh manusia, dan bahwa seluruh negara harus mempertimbangkan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak kesehatan, hak masyarakat adat, hak masyarakat lokal, migran, anak-anak, masyarakat difabel, termasuk kelompok rentan, dan memastikan adanya *gender equality* dan *empowerment of women*. Sebagai contoh, di dalam artikel 7 dan 11 dijelaskan bahwa para pihak dalam aksi adaptasinya salah satunya harus menerapkan pendekatan responsif gender yang bertujuan untuk mengintegrasikan adaptasi ke dalam kebijakan dan tindakan sosial ekonomi. Kemudian, pada artikel 11 ditekankan kembali bahwa *capacity-building* yang dilakukan oleh negara pihak harus berbasis responsif gender.⁵⁶

Begitu juga dengan SDGs, target ke-5 SDGs fokus terhadap pencapaian kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan. Pada penjelasan lebih dalam, pencapaian kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan merupakan bagian integral dari keseluruhan 17 target SDGs. Hal ini karena SDGs menciptakan peta jalan pembangunan yang “*leaves no one behind*” atau pembangunan yang tidak “meninggalkan” siapapun.⁵⁷ Pembangunan ekonomi yang adil dan inklusif hanya dapat tercapai apabila negara-negara dapat memastikan tercapainya hak-hak perempuan dalam setiap target/*goals* SDGs.

3.1.2.1 Perubahan Iklim dan Hak Perempuan

Pada tahun 2017, anggota PBB mengadopsi *The United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) Gender Action Plan*⁵⁸ untuk memfokuskan dan meningkatkan peran perempuan dalam mengatasi perubahan iklim. Rencana ini juga bertujuan untuk memperlihatkan berbagai kemampuan perempuan dan keahlian mereka dalam mengatasi permasalahan global.

Selain itu, pada tahun 2018, Dewan HAM PBB telah mengadopsi resolusi tentang hak asasi manusia dan perubahan iklim (A/HRC/RES/38/4) yang mengatakan bahwa setiap Negara dianjurkan untuk mempertimbangkan hak asasi manusia di dalam konteks Konvensi PBB tentang Perubahan Iklim (UNFCCC) dan untuk mengadopsi pendekatan komprehensif, terintegrasi, dan *gender-responsive* terhadap perumusan kebijakan dan upaya mitigasi perubahan iklim.⁵⁹ Berdasarkan dokumen tersebut, *UNFCCC Gender Action Plan* diperkuat pada COP 25 yang dilaksanakan di Madrid pada 2-13 Desember 2019, dengan rencana untuk lima tahun ke depan.⁶⁰

56 (UNFCCC, 2015) diakses pada 2 November 2020

57 (UN Women) diakses pada 2 November 2020

58 (UNFCCC, 2017) diakses pada 2 November 2020

59 (OHCHR, 2018) diakses pada 2 November 2020

60 (UNFCCC, 2020) diakses pada 2 November 2020

Berdasarkan perkembangan perjanjian lingkungan global yang tersebut di atas, dapat dilihat bahwa komunitas global berupaya membangun solusi perubahan iklim dengan memfokuskannya kepada pemberdayaan perempuan. Hal tersebut mencakup tentang pendekatan-pendekatan untuk memenuhi kebutuhan perempuan dan menggabungkan pengetahuan, keahlian, dan potensi perempuan dalam mewujudkan berbagai solusi.

Seperti yang telah disebutkan di atas, perjanjian-perjanjian terkait perubahan iklim telah mengintegrasikan hak asasi manusia ke dalam elemen-elemen perjanjian, termasuk menggunakan pendekatan gender. Sementara itu, perubahan iklim tidak dibahas secara spesifik di dalam the *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs). Namun, ketiga pilar di dalam UNGPs, yaitu Kewajiban Pemerintah untuk melindungi, kewajiban perusahaan untuk menghormati, dan adanya akses terhadap pemulihan yang efektif, secara tidak langsung merupakan bentuk mitigasi terhadap perubahan iklim. Sebagai contoh, pada pilar satu, Negara diharapkan bisa mengambil upaya-upaya untuk melindungi hak warganya dari dampak perubahan iklim yang dilakukan oleh suatu operasi bisnis di wilayahnya. Selanjutnya di pilar kedua, perusahaan dianjurkan untuk melakukan uji tuntas HAM, yang mana juga terkait dengan mitigasi dampak lingkungan dari operasi perusahaan. Upaya-upaya mitigasi atas dampak lingkungan sangat relevan bagi Negara, bisnis, dan pemangku kepentingan lain.

Terkait dengan hal tersebut di atas, kelompok kerja bisnis dan HAM PBB memang belum mempublikasikan panduan tentang keterkaitan UNGPs dengan perubahan iklim secara spesifik. Akan tetapi, mereka akan segera menyusun pembahasannya lebih lanjut.⁶¹

3.1.3 Kerangka Gender untuk UNGPs dan Pemberdayaan Perempuan

UNGPs adalah upaya untuk meminta tanggung jawab korporasi agar menghormati hak asasi manusia dalam operasinya dan mencegah dampak negatifnya bagi pemegang hak (*rights holder*). Namun demikian, pemegang hak tidaklah homogen. Dampak operasi bisnis dirasakan secara berbeda antara berbagai kelompok. Seperti disebutkan sebelumnya, dampak merugikan bisnis dialami secara berbeda oleh kaum perempuan dibandingkan laki-laki. Perempuan mengalami berbagai bentuk diskriminasi berbasis gender yang berjalannya berkelindan antara lain dengan berbagai faktor, seperti usia, warna kulit, kasta, kelas, etnis, agama, bahasa, melek huruf, akses sumber daya ekonomi, status perkawinan, disabilitas, tempat tinggal, status adat, atau minoritas lain.⁶²

Namun demikian, dimensi gender belum banyak diberi perhatian baik oleh negara maupun oleh entitas bisnis. Oleh karena itu, Kelompok Kerja PBB mengenai Hak Asasi Manusia dan TNCs serta Bisnis Lain (*The Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*) mengkaji dan pada 2019 memaparkan laporannya tentang dimensi-dimensi gender dari Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

61 (OHCHR, n.d.) diakses pada 2 November 2020

62 (UN HRC, 2019) para 17

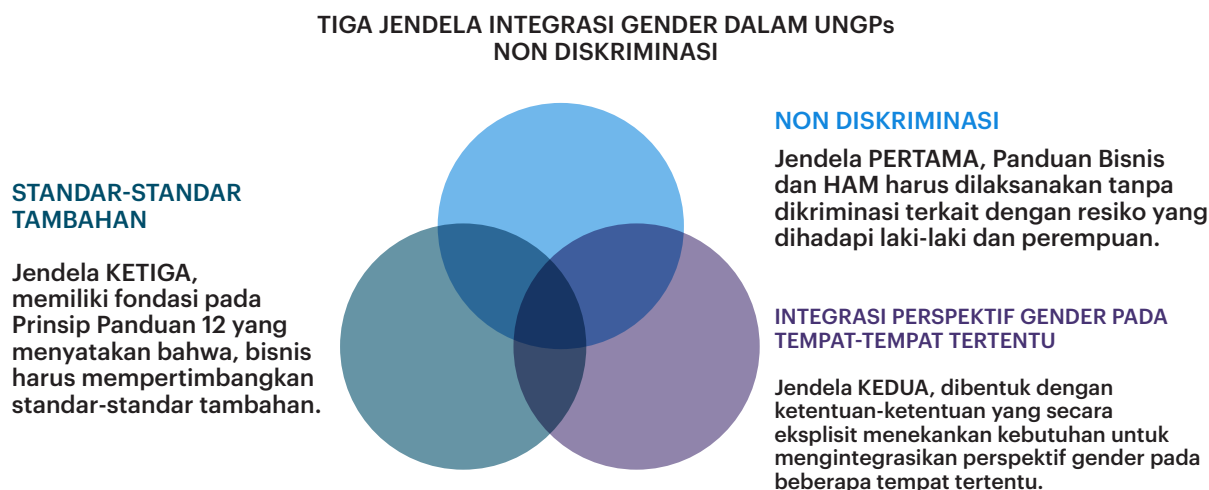
Kelompok Kerja tersebut menyatakan bahwa Panduan Bisnis dan Hak Asasi manusia memuat beberapa rujukan pada gender dan perempuan. Rujukan ini oleh Kelompok Kerja dikelompokkan ke dalam tiga jendela gender atau *gender windows*.

Jendela pertama, adalah **prinsip umum non diskriminasi**. Panduan Bisnis dan HAM harus dilaksanakan tanpa diskriminasi terkait dengan resiko yang dihadapi laki-laki dan perempuan. Prinsip non-diskriminasi adalah prinsip *cross-cutting*, yang dapat digunakan untuk membangun pembacaan yang responsif gender pada panduan bisnis dan hak asasi manusia.

Jendela kedua dibentuk dengan ketentuan-ketentuan yang secara eksplisit menekankan kebutuhan untuk **mengintegrasikan perspektif gender** pada beberapa tempat tertentu. Komentar pada Prinsip Panduan No. 3 menyatakan bahwa negara harus menyediakan panduan yang memadai bagi entitas bisnis perihal bagaimana mempertimbangkan secara efektif, termasuk antara lain dimensi gender, dalam menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi perempuan.

Jendela ketiga, memiliki fondasi pada Prinsip Panduan No. 12 yang menyatakan bahwa, bisnis harus mempertimbangkan standar-standar tambahan yaitu harus menghormati hak asasi manusia individu dari kelompok kelompok khusus misalnya perempuan dan anak.

Gambar 3.1 Bagan Tiga Jendela Integrasi Gender dan UNGPs

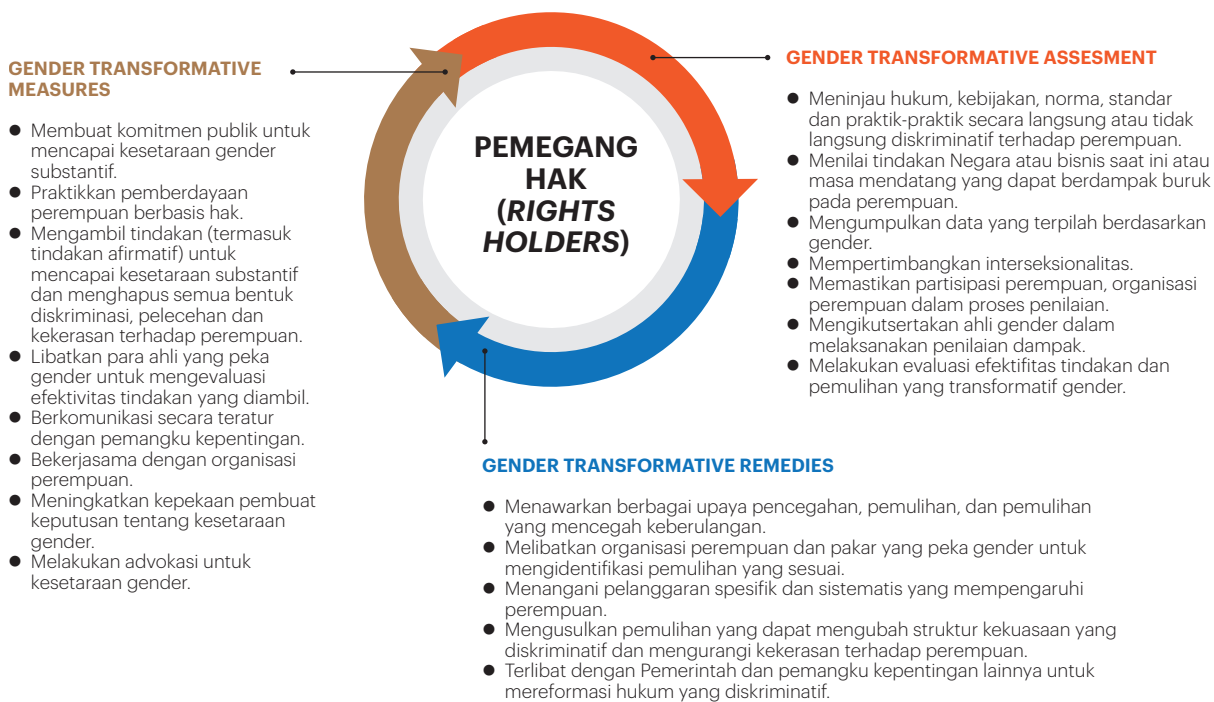


Sumber: UN HRC, 2019.

Dengan tiga jendela tersebut di atas, Kelompok Kerja membangun kerangka gender pada UNGPs yang terdiri atas tiga langkah yang relevan dengan tiga pilar UNGPs yaitu: penilaian **responsive gender (*gender-responsive assessment*)**; langkah-langkah **transformatif gender (*gender-transformative measures*)**, dan **pemulihan transformatif gender (*gender-transformative remedies*)**. Kelompok Kerja menyatakan bahwa penilaian ini harus

responsif yaitu harus mampu merespon dampak buruk aktivitas korporasi pada hak asasi perempuan serta pada norma yang diskriminatif dan struktur kekuasaan yang bersifat patriarki. Langkah pemulihan harus transformatif yaitu harus mampu membawa perubahan dari norma patriarki dan relasi kekuasaan yang tidak setara yang menyebabkan diskriminasi, kekerasan berbasis gender dan stereotip gender.⁶³

Gambar 3.2 Pengintegrasian Dimensi Gender dalam UNGPs



Sumber: UN HRC, 2019.

Kelompok kerja juga memberikan panduan yang bertujuan untuk mengintegrasikan perspektif gender pada UNGPs dan norma-norma terkait. **Untuk secara efektif memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka berdasarkan UNGPs, negara dan perusahaan bisnis harus memberikan perhatian yang khusus dan pada pengalaman khas perempuan dan diskriminasi struktural atau halangan struktural yang mereka hadapi.**⁶⁴ Oleh karena itu, upaya transformatif menjadi frase kunci dalam kerangka gender pada UNGPs yang dikembangkan oleh Kelompok Kerja PBB.

3.1.3.1 Pelaksanaan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan

Prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan (*Women's Empowerment Principles/WEPs*) merupakan prinsip-prinsip bagi bisnis dengan tujuh langkah untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja, pasar, dan komunitas, yaitu:

63 (UN HRC, 2019) para 36-39

64 (Leite, 2019) hal. 45

1. Membentuk kepemimpinan di tingkat atas bagi kesetaraan gender pada perusahaan.
2. Memperlakukan seluruh perempuan dan laki-laki secara adil di tempat kerja.
3. Menjamin kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan seluruh pekerja perempuan dan laki-laki.
4. Mendorong pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesi bagi perempuan.
5. Menjalankan pengembangan usaha, rantai pasokan, dan praktik pemasaran yang memberdayakan perempuan.
6. Mempromosikan kesetaraan melalui inisiatif komunitas dan advokasi.
7. Mengukur dan melaporkan kemajuan yang diperoleh dalam mencapai kesetaraan gender.⁶⁵

Prinsip-prinsip ini dikembangkan melalui proses konsultasi dan diluncurkan pada hari perempuan internasional pada Maret 2010. Prinsip-prinsip WEPs menekankan bahwa sektor bisnis harus mengambil langkah-langkah untuk memajukan kesetaraan perempuan dan pemberdayaan perempuan. Prinsip-prinsip WEPs disarikan dari CEDAW juga *ILO Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)*, dan *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)*. Alat Analisis Kesenjangan Gender untuk mengecek pelaksanaan Prinsip Pemberdayaan Perempuan kemudian dikembangkan untuk membantu perusahaan dari seluruh dunia menilai kinerja kesetaraan gender di tempat kerja, pasar, dan komunitas.⁶⁶

Prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan meminta entitas bisnis untuk menghindari pelanggaran hak perempuan dan menangani dampak buruk dari kegiatan bisnis terhadap hak perempuan. Tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia harus diterapkan pada kegiatan bisnis dan pada mitra bisnisnya, termasuk dan tidak terbatas pada apa yang diidentifikasi dalam WEPs. Oleh karena itu, untuk memenuhi tanggung jawabnya, semua perusahaan bisnis selain harus menerapkan UNGPs dalam kebijakan dan proses bisnisnya, juga harus menerapkan WEPs, sebagai berikut:

- 1. Komitmen kebijakan (*policy commitment*):** komitmen kebijakan diungkapkan dalam pernyataan yang didasarkan pada tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak perempuan sebagaimana dinyatakan dalam UNGPs.
- 2. Uji tuntas hak asasi manusia (*Human Rights Due Diligence*):** dalam proses untuk menilai dampak potensial dan aktual pada hak asasi manusia, termasuk dalam hal ini hak perempuan. Dalam melaksanakan uji tuntas tersebut, entitas bisnis harus:
 - a. Melakukan identifikasi dan menilai, baik potensi maupun kondisi aktual, dampak buruk bisnis terhadap hak perempuan melalui proses konsultasi dengan perempuan dan kelompok yang beresiko terdampak lainnya.
 - b. Hasil harus diintegrasikan dalam semua fungsi dan proses bisnis, sehingga dampak buruknya dapat dicegah dan dimitigasi.
 - c. Memonitor dan melacak efektivitas dari respon bisnis untuk memverifikasi apakah dampak pada perempuan ditangani dengan baik.

65 Lihat IGCN dan (Anggita, Kumara, 2019) diakses pada 23 November 2020.

66 (UN Global Compact, UN Women, n.d.) diakses pada 17 April 2021.

d. Upaya-upaya untuk menangani dampak bisnis terhadap perempuan dikomunikasikan baik secara internal maupun eksternal.

3. Proses remediasi yang sensitif gender (*Gender-sensitive processes to enable remediation*): Proses yang memungkinkan adanya proses remediasi atas dampak terhadap hak perempuan yang disebabkan oleh bisnis.⁶⁷

3.2 Kerangka Hukum dan Kebijakan terkait Perubahan Iklim dan Perempuan

3.2.1 Kebijakan dan Tantangan Perubahan Iklim di Indonesia

Peran aktif Indonesia terhadap perubahan iklim dimulai sejak menjadi tuan rumah COP-13 UNFCCC di Bali pada tahun 2007, dan mendorong lahirnya *Bali Action Plan*. Sejak itu, Indonesia telah berkomitmen secara sukarela untuk menurunkan emisi sebesar 26% dari BAU (*business as usual*) dengan upaya sendiri, dan menurunkan 41% jika ada dukungan dari masyarakat internasional, di tahun 2020.⁶⁸

Kemudian, Indonesia menyusun Rencana Aksi Nasional Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (RAN-GRK) melalui Peraturan Presiden No.61/2011.⁶⁹ RAN-GRK merupakan pedoman bagi Kementerian/lembaga untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi rencana aksi penurunan emisi GRK, dalam jangka waktu 2010-2020 sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP 2005-2025) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan pedoman bagi Pemerintah daerah dalam penyusunan RAD-GRK. Berikut *timeline* upaya pemerintah Indonesia dalam mengatasi perubahan iklim:

Gambar 3.3 Kerangka Waktu dalam Mengatasi Perubahan Iklim



Sumber: Bappenas (2014)

67 (UN Global Compact, 2015)

68 (Bappenas, 2014), hal. 4

69 Penjelasan mengenai RAN GRK dapat disimak melalui tautan berikut: http://ranradgrk.bappenas.go.id/rangrk/index.php/home/about_rangrk

Dalam perkembangannya, Indonesia juga ikut menandatangani *The Paris Agreement* pada tahun 2015 dan meratifikasinya melalui UU No. 16 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Paris Agreement to The United Nations Framework Convention On Climate Change (UNFCCC)*. Kesepakatan Paris merupakan kesepakatan yang bersejarah karena ditandatangani oleh seluruh negara anggota PBB, yaitu 195 negara. Adapun kesepakatan yang disetujui adalah untuk mencegah kenaikan suhu bumi tidak lebih dari 2 derajat celcius dan menuju 1.5 derajat celcius dibandingkan dengan era pra-industrialisasi. Setiap negara yang menandatangani kesepakatan tersebut, harus menentukan target dan langkah-langkah apa saja yang akan mereka lakukan agar suhu bumi tidak naik dan sesuai dengan target bersama. Target-target tersebut diterjemahkan ke dalam dokumen yang disebut *The Nationally Determined Contributions (NDC)*.

Indonesia sudah mengirimkan NDC dengan komitmen untuk menurunkan emisi gas rumah kaca hingga 29% tanpa syarat dan hingga 41% dengan syarat dari emisi *business as usual (BAU)* per 2030.⁷⁰ Di dalam dokumen tersebut, dijelaskan tentang lima kategori sektor dan proporsi kontribusinya dalam upaya penurunan emisi GRK 29% dari BAU 2030, yakni:

- Kehutanan (17.2%),
- Energi (11%),
- Pertanian (0.32%),
- Industri (0.10%), dan
- Limbah (0.38%).⁷¹

Pemerintah Indonesia menjelaskan tentang berbagai kebijakan mitigasi perubahan iklim berdasarkan karakteristik permasalahan dan tantangan setiap sektor, yang harus diambil demi mewujudkan target NDCs tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kebijakan Mitigasi Perubahan Iklim di Beberapa Sektor

Sektor	Upaya Mitigasi
Energi	<ul style="list-style-type: none"> - Efisiensi konsumsi energi final (target: 75% dilaksanakan) - Penerapan Teknologi CCT (<i>clean coal technology</i>) (target: 75% dilaksanakan) - Penggunaan energi baru dan terbarukan - Penggunaan bahan bakar nabati-BBN (Mandatory B30) di sektor transportasi (target: 90% dilaksanakan) - Penambahan jaringan gas (Jargas) (target: 100% dilaksanakan) - Penambahan Stasiun pengisian Bahan Bakar Gas (SPBG) (target: 100% dilaksanakan)
Pertanian	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan varietas rendah emisi di lahan sawah - Penerapan sistem pengairan sawah lebih hemat air - Pemanfaatan limbah ternak untuk biogas - Perbaiki suplemen pakan

70 (KLHK, 2018)

71 (Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim, 2017) hal. 8

Sektor	Upaya Mitigasi
Limbah	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan penerapan LFG recovery dari 2010 ke 2030 dalam pengelolaan TPA. - Peningkatan persentase pemanfaatan sampah melalui pengomposan dan 3R (kertas) - Peningkatan persentase PLTSa/RDF (<i>Refuse Derived Fuel</i>) dibandingkan dengan total timbulan sampah - Pengelolaan limbah cair domestik - Pengelolaan limbah cair industri
IPPU	<ul style="list-style-type: none"> - Proses pengurangan “clinker to cement ration” dari 80% di 2010 menjadi 75% di 2030 - Peningkatan efisiensi industri ammonia melalui optimasi pemanfaatan gas bumi (<i>feedstock</i>) dan <i>CO2 recovery</i> pada <i>Primary Reformer</i> - Pemanfaatan besi bekas (<i>scrap</i>) pada industri besi dan baja. <p>Catatan: target kuantitatif masih harus ditetapkan oleh Kementerian Perindustrian.</p>
LULUCF (Hutan dan lahan)	<ul style="list-style-type: none"> - Penurunan deforestasi (penurunan tutupan hutan tidak melebihi 0,45 juta ha/tahun termasuk karhutla, penggunaan lahan untuk keperluan non kehutanan, perambahan) - Asumsi produksi kayu hutan alam (IUPHHK-HA) dan laju pertumbuhan/produktivitas kayu hutan tanaman tercapai (terutama HTI). - Restorasi gambut 2 juta ha s/d 2030 tercapai min. 90%. - Rehabilitasi lahan 800 ribu ha/tahun tercapai min. 90% .

Sumber: KLHK (2018).

Berdasarkan data di atas, sektor-sektor yang menjadi perhatian Indonesia ke depannya adalah sektor energi, IPPU (*Industrial Processes and Product Use*), limbah, dan AFOLU (*Agriculture, Forestry, and Other Land Use*). Hal ini karena emisi gas rumah kaca paling banyak ditemukan di sektor-sektor tersebut.

Untuk mencapai target-target yang disebutkan di atas, pemerintah Indonesia mempunyai tiga tahap strategi implementasi NDC, sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Tiga Tahap Strategi Implementasi NDC

Tahap	Strategi Implementasi	Target
I (Prakondisi)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan <i>ownership</i> dan komitmen; - Pengembangan kapasitas; - <i>Enabling environment</i>; - Penyusunan kerangka kerja dan jaringan komunikasi; kebijakan satu data GRK; - Penyusunan kebijakan, rencana dan program (KRP) intervensi; dan - Penyusunan pedoman implementasi NDC, termasuk <i>review</i> kesiapan memasuki periode komitmen 2020 – 2030 	Sebelum 2020
II: Implementasi	<ul style="list-style-type: none"> - Implementasi komitmen pertama mulai 2020 – 2030 	2020-2030
III: Pemantauan & Review NDC selama periode komitmen	<ul style="list-style-type: none"> - Pemantauan yang mencakup capaian target baik dari sisi pengurangan emisi dan peningkatan kapasitas adaptasi serta peningkatan resiliensi termasuk pelaporan internasional (yang dikoordinasikan KLHK) serta capaian target pembangunan (yang dikoordinasikan oleh Bappenas). 	2020-2030

Sumber: Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim (2017:23)

The Paris Agreement adalah komitmen global yang diterjemahkan dalam NDC dari setiap negara yang ikut menandatangani kesepakatan tersebut. Akan tetapi, komitmen global ini bukan hanya merupakan komitmen antar pemerintah di tingkat global, melainkan beragam komitmen dari aktor di luar negara (*non-state actors*), seperti korporasi. Oleh sebab itu,

keberhasilan implementasi NDC di Indonesia, memerlukan sinergi antara Kementerian/ Lembaga, sektor bisnis, akademisi, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat secara umum. Selain itu, pemerintah juga harus menyelaraskan implementasi NDC dengan kebijakan pembangunan semua sektor, termasuk kebijakan pembangunan di daerah.

Selain target NDC dari *The Paris Agreement*, Indonesia juga sudah mengeluarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).⁷² SDGs sendiri adalah kesepakatan global yang disepakati di tahun 2015, berupa 17 target guna mengakhiri kemiskinan, mengurangi kesenjangan dan melindungi lingkungan. SDGs memiliki empat pilar, yaitu Pilar Pembangunan Sosial, Pilar Pembangunan Ekonomi, Pilar Lingkungan, dan Pilar Pembangunan Hukum dan Tata Kelola. SDGs juga dirancang dengan melibatkan seluruh aktor pembangunan, yaitu pemerintah, *Civil Society Organization* (CSO), sektor swasta, akademisi, dan sebagainya.

Kemudian, untuk sektor keuangan, Indonesia sudah memiliki Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik.⁷³ Peraturan ini menjelaskan bahwa pembangunan ekonomi harus mengedepankan keselarasan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup. Untuk itu, diperlukan sistem keuangan yang dapat mencegah terjadinya praktik pendanaan atau investasi pada kegiatan usaha yang menggunakan sumber daya secara berlebihan, dapat meningkatkan kesenjangan sosial, dan mengakibatkan kerusakan lingkungan hidup. Penerapan prinsip Keuangan Berkelanjutan dalam sistem lembaga keuangan di Indonesia adalah implementasi dari UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup untuk mengembangkan dan menerapkan instrumen ekonomi lingkungan hidup, termasuk di dalamnya adalah kebijakan yang ramah lingkungan hidup di bidang perbankan, pasar modal, dan industri keuangan non-bank.⁷⁴

Mengingat tingkat kebakaran hutan yang tinggi pada tahun 2015, Pemerintah RI sudah berupaya untuk mengendalikan deforestasi dan emisi karbon di sektor hutan dan lahan. Upaya tersebut dapat dilihat melalui kebijakan moratorium perkebunan kelapa sawit, yaitu Instruksi Presiden Nomor 8 Tahun 2018 tentang Penundaan dan Evaluasi Perizinan Serta Peningkatan Produktivitas Perkebunan Sawit. Selain itu, terdapat Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2018 mengenai Reforma Agraria, yaitu penataan kembali struktur penguasaan, pemilikan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah yang lebih berkeadilan melalui penataan aset disertai penataan akses untuk kemakmuran rakyat Indonesia.

Paris Agreement membutuhkan partisipasi sektor bisnis, begitu juga dengan SDGs. Akan tetapi, di dalam strategi implementasinya, tidak ada penjelasan spesifik tentang bagaimana peran bisnis dalam mewujudkan target/tujuan Indonesia dalam upaya mitigasi perubahan iklim. Bisnis dan HAM diharapkan dapat diintegrasikan ke dalam strategi implementasi

72 (Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017, 2017) diakses pada 2 Desember 2020.

73 (Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2017) Diakses pada 2 Desember 2020

74 (Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2017) hal. 2, diakses pada 20 Januari 2021

kebijakan-kebijakan perubahan iklim sebagai bentuk tanggung jawab sektor bisnis untuk turut berkontribusi dalam pencegahan perubahan iklim. Tabel di bawah ini memuat daftar kebijakan yang pernah dibuat Pemerintah Indonesia selama kurun waktu antara tahun 2009-2021 terkait perubahan iklim.

Tabel 3.3 Daftar Kebijakan Pemerintah Indonesia terkait Perubahan Iklim (2009-2021)

Tahun	Kebijakan terkait Perubahan Iklim/Sustainability
2009	- UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
2011	- Rencana Aksi Nasional Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (RAN-GRK) melalui Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2011. ¹
2013	- UU No. 18 Tahun 2013 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan ² - Rencana Aksi Nasional Adaptasi Perubahan Iklim (RAN-API) ³
2014	- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 03 Tahun 2014 tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup ⁴ - UU No. 39 Tahun 2014 Tentang Perkebunan
2016	- UU No. 16 Tahun 2016 tentang Pengesahan <i>Paris Agreement to The United Nations Framework Convention On Climate Change (UNFCCC)</i> - Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis ⁵ - Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 32/2016 tentang Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan
2017	- Peraturan Presiden SDGs (<i>Sustainable Development Goals</i>) No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. ⁶ - Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. ⁷ - Permen LHK No. 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan <i>Road Map</i> Pengarusutamaan Gender KLHK 2020 – 2024 yang diselaraskan dengan rencana strategis KLHK. ⁸
2020	- Aplikasi Perencanaan dan Pemantauan Pembangunan Rendah Karbon Nasional (AKSARA) ⁹ sebagai wadah (platform) perekaman aksi pembangunan rendah karbon yang transparan, akurat, lengkap, konsisten dan terintegrasi. ¹⁰
2021	- <i>Roadmap</i> Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 - 2025) OJK ¹¹ - Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 1 Tahun 2021 Tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER). (Permen 2014 dicabut) - UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja - Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko - Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup - Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kehutanan

Sumber: Data diolah dari temuan penelitian.

3.2.1.1 Tantangan Perubahan Iklim dan HAM

Meskipun telah memiliki berbagai kebijakan terkait perubahan iklim, namun pilar ekonomi Indonesia tetap bertumpu pada sumber daya alam (SDA).⁷⁵ Indonesia adalah produsen dan eksportir utama dari komoditas tambang seperti bijih nikel, bauksit, timah dan tembaga; sumber energi seperti: batu bara, gas alam, dan minyak mentah; serta produk pertanian seperti: minyak kelapa sawit, karet, *seafood*, beras, dan rempah-rempah. Secara keseluruhan, nilai tambah dari total aktivitas sumber daya alam di Indonesia mencapai 21,5% di tahun 2017. Jumlah tersebut mencapai setengah dari total ekspor Indonesia.

75 (OECD, 2019) Diakses pada 18 November 2020.

Sementara itu, di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN 2020-2024), terdapat lima arahan strategi untuk mencapai Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.⁷⁶ Di dalam arahan Transformasi Ekonomi, terdapat beberapa strategi, yaitu sebagaimana ditampilkan dalam tabel matriks di bawah:

Tabel 3.4 Strategi Transformasi Ekonomi dalam RPJMN 2020-2024

Transformasi Ekonomi	
Strategi	Penjelasan
Industrialisasi	Industrialisasi berbasis SDA dan rantai produksi global
Pengembangan Destinasi Unggulan	Pengembangan destinasi unggulan melalui perbaikan aksesibilitas, atraksi, dan amenities, di destinasi pariwisata prioritas
Penguatan Ekonomi Kreatif dan Ekonomi Digital	Penguatan Ekonomi Kreatif dan Ekonomi Digital pada sektor: kuliner, <i>fashion</i> , kriya, aplikasi dan konten digital, <i>games</i> , film, dan musik.

Sumber: Bappenas (2020: 1-11).

Melihat kondisi dan data dari RPJMN 2020-2024 di atas, target-target NDC yang sudah ditetapkan oleh pemerintahan Indonesia **sulit untuk dicapai**. Proses industrialisasi yang bertumpu kepada sumber daya alam dapat menyebabkan kerusakan lingkungan apabila tidak diperhatikan keberlanjutannya.⁷⁷ Sementara itu, meskipun RPJMN sudah memasukkan konsep pembangunan berkelanjutan ke dalam dokumen tersebut, upaya pencegahan perubahan iklim masih menjadi tantangan dalam proses implementasinya, mengingat pembangunan ekonomi yang fokus terhadap optimalisasi potensi sumber daya alam. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kebijakan yang tumpang tindih antara pembangunan ekonomi dan infrastruktur dengan upaya mitigasi perubahan iklim.

Selain itu, UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan berkaitan dengan perlindungan lingkungan, antara lain UU No. 32 Tahun 2009. Hal ini memberikan tantangan baru berkaitan dengan perlindungan lingkungan, antara lain pada perizinan lingkungan, partisipasi masyarakat, tata ruang, penegakan hukum administrasi dan pidana. Menurut kajian dari *Indonesian Center for Environmental Law (ICEL)*, setiap upaya penyederhanaan regulasi tentunya menimbulkan konsekuensi hukum, dalam hal ini UU Cipta Kerja dinilai menghasilkan konsekuensi hukum yang cukup rumit.⁷⁸

Koherensi antara kebijakan pencegahan perubahan iklim dan kebijakan pembangunan Indonesia adalah kunci tercapainya NDC atau target-target Kesepakatan Paris yang sudah disampaikan oleh Indonesia. Target tersebut adalah untuk mengurangi total gas emisi rumah kaca menjadi 26% dari BAU (*business as usual*), dan menurunkan 41% jika ada dukungan dari masyarakat internasional. Indonesia telah mempunyai berbagai kebijakan terkait perubahan

⁷⁶ (Bappenas, 2020), hal. 1-5

⁷⁷ (Arumingtyas L., 2019) diakses pada 12 Desember 2020

⁷⁸ (Indonesia Center for Environmental Law (ICEL), 2021) hal. 1, diakses pada 25 April 2021

iklim, bahkan telah mengintegrasikan target-target SDGs ke dalam RPJMN 2020-2024. Namun demikian, dari berbagai strategi yang dibuat baik dari segi kebijakan pembangunan maupun kebijakan perubahan iklim, tidak ada penjelasan dari pemerintah terkait ekspektasinya terhadap kelompok bisnis untuk turut berkontribusi terhadap pencapaian-pencapaian pencegahan terjadinya perubahan iklim maupun penghormatan terhadap HAM.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, partisipasi sektor bisnis dalam penanganan dan pencegahan adanya perubahan iklim sangat penting. Data dari Komnas HAM menunjukkan bahwa sektor bisnis adalah kelompok kedua yang paling sering diadukan atas dugaan pelanggaran HAM. Pihak bisnis mempunyai dampak terhadap kerusakan lingkungan, yang kemudian mengakibatkan terjadinya pelanggaran HAM bagi masyarakat di tempat bisnis tersebut beroperasi, khususnya di sektor agraria. Selain itu, kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh sektor bisnis juga turut berkontribusi atas naiknya gas rumah kaca, yang pada akhirnya menyebabkan perubahan iklim. Untuk itu, sektor bisnis turut berkontribusi terhadap terjadinya perubahan iklim, dan kemudian pelanggaran HAM.

Data dari BNPB menunjukkan bahwa bencana angin puting beliung, kebakaran hutan, banjir, dan tanah longsor adalah bencana-bencana alam yang paling sering terjadi selama tahun 2019. Jenis bencana alam tersebut adalah bencana hidrometeorologi yang utamanya disebabkan oleh perubahan iklim. Dampak bencana alam menyebabkan terjadinya pelanggaran HAM bagi korban bencana alam tersebut, termasuk masyarakat di wilayah pesisir. Selain itu, perubahan iklim juga cenderung berdampak terhadap kelompok-kelompok rentan, termasuk perempuan dan masyarakat adat.

Melihat fakta-fakta di atas, mengingat masih adanya tantangan terkait koherensi kebijakan pembangunan dan perubahan iklim, dan tingginya keterlibatan perusahaan dalam perubahan iklim, narasi bisnis dan HAM atau UNGPs sangat diperlukan. Penerapan UNGPs dapat memperjelas peran perusahaan terhadap dampak HAM dan lingkungan yang ditimbulkannya apabila melaksanakan proses uji tuntas HAM. UNGPs juga dapat memperjelas pembagian tanggung jawab antara Negara dan perusahaan dalam memastikan adanya perlindungan HAM terhadap masyarakat dari aktivitas perusahaan yang menyebabkan perubahan iklim.

3.3.2 Kerangka Hukum dan Tantangan Perlindungan Pekerja Perempuan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan tentang perlindungan pekerja perempuan. Indonesia juga merupakan negara pihak Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan beberapa Konvensi ILO yang memuat ketentuan tentang penghapusan diskriminasi serta perlindungan perempuan dan pekerja sebagaimana dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Kerangka Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan

UU/Konvensi	Bentuk Perlindungan
UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan	Kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan adanya perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha (Pasal 5 dan 6)
	Perlindungan pada Masa Haid (Pasal 81) 1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. 2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	Perlindungan Sebelum & Sesudah Melahirkan (Pasal 82) 1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. 2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
CEDAW dan Konvensi ILO No. 111	Kesempatan untuk Menyusui (Pasal 83) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
	Pengupahan yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Konvensi ILO No. 100/UU No. 80 Tahun 1957) dan Kesempatan yang sama dalam Pekerjaan dan Jabatan tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, politik dan asal dalam masyarakat (Konvensi ILO No. 111/UU No. 21 Tahun 1999) CEDAW: a) Hak untuk bekerja; b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan; c) Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan; d) Hak atas pengangkatan, keamanan bekerja, dan seluruh tunjangan dan kondisi pelayanan, dan hak untuk mendapat pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan kembali; e) Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan dan persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja; f) Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, dan lanjut usia, serta semua bentuk ketidakmampuan untuk bekerja, seperti juga hak atas masa cuti yang dibayar; g) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi. Negara Pihak harus: a) Melarang pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil, dan diskriminasi dalam pemecatan berdasarkan status perkawinan, dan larangan ini ditunjang dengan sanksi-sanksi; b) Memberlakukan cuti hamil yang dibayar atau dengan tunjangan sosial yang seimbang tanpa kehilangan pekerjaan yang ada, senioritas, atau tunjangan sosial; c) Mendorong ketentuan tentang dukungan pelayanan sosial yang dibutuhkan guna memungkinkan orang tua mengkombinasikan kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, terutama melalui pendirian dan pengembangan jaringan kerja untuk fasilitas penitipan anak; d) memberikan perlindungan khusus bagi perempuan selama hamil terhadap bentuk pekerjaan yang terbukti membahayakan mereka.

Sumber: Diolah dari UU No.13 Tahun 2003, CEDAW, dan Konvensi ILO No. 111.

Ketentuan-ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tersebut secara sekilas tidak mengalami perubahan dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun demikian, kalangan aktivis buruh perempuan menyatakan bahwa bila dilihat secara lebih dalam, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cenderung meningkatkan kerentanan buruh perempuan.⁷⁹ UU Cipta Kerja menjadi tantangan besar bagi penghormatan hak-hak buruh perempuan.

79 (Jumisih, 2020) diakses pada 6 Maret 2021

Saat ini telah diterbitkan sejumlah ketentuan turunan untuk mengimplementasikan berbagai ketentuan UU Cipta Kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan analisa yang lebih komprehensif dan mendalam tentang dampak UU Cipta Kerja terhadap pekerja perempuan sehingga, dengan demikian, dapat dirumuskan langkah-langkah untuk meminimalisir dampaknya bagi pekerja perempuan.

Tantangan lain yang dihadapi Indonesia adalah keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Sampai dengan triwulan IV tahun 2019, pengawas ketenagakerjaan sebanyak 1.282 orang dengan rincian 1.218 di antaranya merupakan pengawas daerah dan 64 pengawas pusat. Dari segi persebarannya, terdapat 3 daerah yang memiliki pengawas ketenagakerjaan terbanyak. Ketiganya adalah Jawa Barat sebanyak 97 orang; Jawa Tengah sebanyak 114 orang; dan Jawa Timur sebanyak 131 orang. Sementara itu, jumlah perusahaan sampai dengan tahun 2020 telah mencapai 315.395 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang tercatat mencapai 7.756.135 orang.⁸⁰ Dengan kondisi tersebut, Menteri Ketenagakerjaan mengakui bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan belum ideal jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang menjadi obyek pengawasan.⁸¹

Keterbatasan jumlah pengawas ini mengakibatkan lambatnya respons pemerintah dalam menanggapi masalah yang dihadapi para buruh. Lembaga bantuan hukum, lembaga swadaya masyarakat, advokasi, dan organisasi masyarakat diharapkan dapat turut berperan dalam membantu pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak buruh, khususnya hak buruh perempuan.⁸² Tantangan penting lainnya adalah perlindungan pekerja perempuan pada sektor informal yang sejauh ini belum memiliki payung hukum perlindungan.⁸³ Selama 2020, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melaksanakan tiga aspek kebijakan, yaitu: a) kebijakan protektif yang memberi perlindungan bagi pekerja perempuan terkait fungsi reproduksi; b) kebijakan kuratif, yaitu larangan melakukan PHK bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan; c) kebijakan non diskriminatif, yaitu memberi perlindungan bagi pekerja perempuan terhadap praktik diskriminasi dan ketidakadilan gender dalam semua aspek di tempat kerja.

Kemnaker juga mengembangkan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dari Diskriminasi (SI LINA NAKER PD) yang berbasis IT.⁸⁴ Sejalan mana efektifitas sistem ini dalam melindungi pekerja perempuan serta pelaksanaan tiga aspek kebijakan membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Hal ini karena masalah pekerja perempuan berada di luar jangkauan sistem dan mekanisme yang ada mengingat sifat pekerjaan mereka (misalnya, buruh harian lepas di perkebunan) atau pun keberadaan mereka yang berada di tempat terpencil.

80 (Kemnaker, 2020) diakses pada 6 Maret 2021

81 (Kemnaker, 2020), diakses pada 28 Februari 2021

82 (Sabarini, 2020), diakses pada 27 Februari 2021

83 (Sabarini, 2020), diakses pada 27 Februari 2021

84 (Kemnaker, 2021) diakses pada 28 Februari 2021

Adapun Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) selain menangani permasalahan lingkungan dan kehutanan juga tetap memperhatikan keadilan dan kesetaraan gender dalam peningkatan pengelolaan lingkungan dan kehutanan. Dalam implementasinya, KLHK telah menerbitkan Peraturan Menteri LHK No. 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan *Road Map* Pengarusutamaan Gender KLHK 2020 – 2024 yang diselaraskan dengan rencana strategis KLHK. KLHK juga telah membentuk Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender KLHK yang ditetapkan melalui SK Menteri LHK. Hal ini kemudian diikuti dengan pembentukan 13 Sub Pokja Pengarusutamaan Gender di setiap jenjang Eselon 1 dan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan KLHK. Dari sisi fiskal, KLHK mengalokasikan anggaran responsif gender sebesar Rp 346 miliar untuk membiayai 91 kegiatan terkait pengarusutamaan gender. Hingga saat ini Pokja Pengarusutamaan Gender KLHK telah membangun model kegiatan responsif gender di sejumlah daerah, yaitu Malinau, Berau, Kapuas Hulu, Agam, Wonosadi dan Sumba Timur.⁸⁵

85 Permen LHK No. 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan





BAB 4

UPAYA PELAKSANAAN UNGPs: DIMENSI GENDER DAN PERUBAHAN IKLIM

4.1. Perkembangan UNGPs di Tingkat Global

Sejak diadopsi oleh Dewan HAM PBB di tahun 2011, UNGPs menjadi referensi untuk mengatasi dampak-dampak buruk HAM dalam konteks bisnis. Berbagai negara, maupun sektor privat, telah membentuk kerangka hukum atau inisiatif-inisiatif terkait bisnis dan HAM. Di tahun 2021, terdapat setidaknya 25 negara yang telah mempunyai Rencana Aksi Nasional tentang Bisnis dan HAM. Selain itu, berbagai standar industri global telah memasukkan HAM sebagai salah satu standar kerja mereka, seperti ISO 26000, *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)*, *The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, dan lain-lain. Berikut beberapa tonggak penting perkembangan kerangka bisnis dan HAM di tingkat global:

Tabel 4.1. Perkembangan Kerangka Bisnis dan HAM

Tahun	Perkembangan Global
2010	ISO 26000 (<i>International Standards Organization/ISO</i>) merupakan standar tentang kewajiban sosial perusahaan yang telah memasukkan HAM sebagai salah satu standar perusahaan. Hal ini merupakan hasil kerja sama dengan riset yang dilakukan oleh John Ruggie (Pelapor Khusus PBB untuk isu Bisnis dan HAM). ¹
2011	- UNGPs diadopsi oleh PBB - OECD memperbaharui OECD Guidelines dengan menambahkan bab khusus HAM. ²
2012	Forum Bisnis dan HAM pertama di Jenewa, sejak itu, forum ini dilaksanakan setiap tahun.
2014	- Resolusi 26/9 tentang pembentukan <i>OEIGWG on TNCs</i> dan OBES - RSPO membentuk Human Rights Working Group ³ untuk memastikan Prinsip dan Kriteria RSPO sesuai dengan prinsip-prinsip HAM
2015	- <i>The UK Modern Slavery Act 2015</i> ⁴ - <i>The Paris Agreement</i> diadopsi oleh seluruh negara anggota PBB
2017	<i>The French Duty of Vigilance Law 2017</i> ⁵
2018	- <i>Draft legally binding instrument (LBI)</i> - <i>Australian Modern Slavery Act 2018</i> ⁶
2019	- <i>Draft Law on mandatory human rights due diligence for German companies and their supply chains 2019</i> , mewajibkan perusahaan-perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 250 orang untuk melakukan uji tuntas HAM termasuk rantai pasokan. ⁷ - <i>Dutch Child Labour Due Diligence Law 2019</i> ⁸ , - <i>Gender Dimensions of the UNGPs</i> Bisnis dan HAM ⁹
2020	- 25 negara sudah mengadopsi RAN Bisnis dan HAM ¹⁰ - 2 negara mempunyai Bab Bisnis dan HAM dalam RANHAM Nasional - 23 negara sedang menyusun RAN Bisnis dan HAM - Program UNGPs 10+ dalam rangka 10 tahun UNGPs - <i>EU Mandatory Human Rights Due Diligence 2020</i> ¹¹
2021	<i>Draft International Investment Agreements (IIAs)</i> dan HAM ¹²

Sumber: Diolah dari temuan penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat berbagai inisiatif yang dibuat setelah diadopsinya UNGPs pada tahun 2011. Komitmen-komitmen tersebut menandakan bahwa pemerintah dan sektor privat di tingkat global menyambut baik UNGPs dan berupaya untuk mengimplementasikannya. Di ASEAN sendiri, isu bisnis dan HAM mulai dibahas di tahun 2013 melalui rekomendasi *ASEAN Action Plan for CSR (Corporate Social Responsibility)*. Selain itu, di tahun 2018 dan 2019, *ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights (AICHR)* telah melaksanakan “*Interregional Dialogue: Sharing Good Practices on Business and Human Rights*”.⁸⁶

Di ASEAN, negara yang telah mengadopsi Bisnis dan HAM adalah Thailand, melalui RAN Bisnis dan HAM yang diadopsi pada Oktober 2019. Sedangkan, Malaysia, Myanmar, dan Indonesia masih dalam proses penyusunan Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM. Perkembangan isu bisnis dan HAM di tingkat global, maupun kawasan, menunjukkan bahwa meskipun pemerintah belum mengadopsi Bisnis dan HAM, perusahaan-perusahaan tidak punya pilihan lain, selain untuk ikut menerapkan UNGPs. Berbagai standar ketentuan global, seperti *OECD Guidelines*, dan bahkan peraturan pemerintah di beberapa negara mengharuskan perusahaannya untuk melakukan uji tuntas HAM. Untuk itu, jika tidak ikut

86 Achsanul Habib, Direktur HAM dan Kemanusiaan, Dirjen Kerja Sama Multilateral, Kementerian Luar Negeri,

memenuhi standar tersebut, perusahaan akan sulit untuk diterima oleh pasar global. Namun demikian, meskipun UNGPs disambut baik oleh negara dan bisnis, masih terdapat tantangan dalam pengimplementasiannya, khususnya dalam menghadapi konsekuensi dari pandemi Covid-19, dan juga keadaan darurat iklim. Krisis ekonomi dan HAM akibat pandemi dan tantangan menjalankan pembangunan yang berkelanjutan, seperti perubahan iklim, gangguan ekologis; membutuhkan perhatian yang baru. Tantangan-tantangan tersebut membutuhkan dialog multi-pihak dan inisiatif-inisiatif multilateral, aksi transformatif dan kolaboratif yang baru, demi memastikan adanya pencapaian SDGs. Dengan kata lain, *business as usual* (BAU) harus diubah, salah satunya dengan cara menerapkan UNGPs.⁸⁷

4.2 Pelaksanaan UNGPs di Indonesia: Gender Dimension dan Perubahan Iklim

4.2.1 RANHAM 2020-2024, Peta Jalan/Strategi Nasional Bisnis dan HAM, dan Pembentukan Gugus Tugas Nasional (GTN)

Pemerintah Indonesia mengambil dua strategi untuk melaksanakan UNGPs di Indonesia. *Pertama*, mengintegrasikan Bisnis dan HAM dalam RANHAM 2020-2024 dimana pelaksanaannya melalui lembaga pemerintah lintas kementerian dan pemerintah daerah dengan empat kelompok sasaran, yakni: 1) Perempuan; 2) Anak; 3) Penyandang Disabilitas; dan 4) Masyarakat Adat, sebagai kelompok penerima manfaat utama RANHAM 2020-2024.⁸⁸ *Kedua*, penyusunan Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang diharapkan dapat melengkapi langkah implementasi UNGPs melalui integrasi Bisnis dan HAM ke dalam RANHAM 2020-2024 dan menjadi panduan dan rujukan bagi pelaksanaan tanggung jawab sektor bisnis dan masyarakat.⁸⁹ Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia memiliki target pembentukan mekanisme pendukung, yaitu mekanisme *due diligence*, mekanisme pelaporan dan pemulihan, dan akses kelompok marjinal untuk memperoleh pemulihan.⁹⁰

Kementerian Hukum dan HAM saat ini memegang posisi *national focal point* yang memainkan peran penting sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam mengkoordinasikan berbagai upaya pengarusutamaan bisnis dan HAM di Indonesia.⁹¹ Pada tahun 2020, Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM (GTN Bisnis dan HAM) dibentuk sebagai lembaga koordinatif pelaksana Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang terdiri atas 19 perwakilan kementerian dan 7 lembaga non pemerintah dengan melibatkan wakil masyarakat sipil dan entitas bisnis. GTN Bisnis dan HAM juga bertugas mengkoordinasikan upaya pengarusutamaan Bisnis dan HAM di tingkat Nasional. Adapun perwakilan entitas bisnis seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN), dan perwakilan organisasi

87 (UN Working Group on Business and Human Rights, 2021), diakses pada 28 Desember 2020.

88 (ELSAM, 2020), diakses pada 28 Desember 2020

89 (Ahsinin A. ., 2019) hal. 203.

90 (Abdi M. ., 2020) 17 Desember 2020

91 (Abdi M. ., 2020) 17 Desember 2020

masyarakat sipil yaitu ELSAM, INFID dan FIHRRST, menjadi mitra dari GTN Bisnis dan HAM.⁹² Masyarakat sipil mengharapkan pembentukan GTN Bisnis dan HAM dengan mitra entitas bisnis dan masyarakat sipil dapat menjadikan proses perumusan dan pelaksanaan Strategi Nasional Bisnis dan HAM berjalan secara terbuka dengan menyerap berbagai langkah dan tantangan termasuk kerja masyarakat sipil di tingkat nasional dan daerah.⁹³ Sementara itu, hingga dokumen ini ditulis, Rancangan Peraturan Presiden RANHAM 2020-2024 belum disahkan.

Pada rapat harmonisasi 4 Januari 2021, direncanakan RANHAM tetap dengan periodisasi lima tahunan dengan Aksi HAM (lima tahunan) menjadi lampiran Perpres.⁹⁴ GTN Bisnis dan HAM sendiri memiliki target prioritas dalam menjawab tantangan yang dihadapi saat ini, sebagai berikut: a) Meningkatkan pemahaman, kesadaran dan kapasitas dari seluruh pemangku kepentingan terkait dengan UNGP dan/atau bisnis dan HAM; b) Mengembangkan regulasi atau kebijakan untuk mendukung penghormatan HAM; b) Meningkatkan akses pemulihan korban pelanggaran HAM akibat aktivitas bisnis; c) Meningkatkan pemenuhan penghormatan HAM oleh pelaku bisnis.⁹⁵ Beberapa peluang berikut telah diidentifikasi oleh Pemerintah untuk penerapan bisnis dan hak asasi manusia dan kemungkinan mensinergikannya dengan program-program pemerintah: ⁹⁶

- a. Identifikasi Isu Strategis dan Prioritas:** Identifikasi sektor usaha potensial dan strategis untuk penerapan BHR (pariwisata, perkebunan, perikanan, dan pertambangan); Menetapkan baseline prioritas kondisi BHR s dalam 5 tahun pertama; Indikator aksi perlu indikator sasaran yang bersifat outcome; Persiapan internal Pemerintah-korporasi-masyarakat sipil-dll untuk mendorong ke arah penerapan LBI
- b. Sinergi dan kolaborasi antar stakeholders:** Pelibatan perusahaan BUMN, swasta dan UMKM dalam konteks pembangunan nasional; Kesepahaman bersama terkait penerapan prinsip HAM dalam dunia bisnis; Replikasi praktik baik yang telah dilaksanakan oleh perusahaan; Kolaborasi masyarakat sipil dalam mengkaji, memetakan, dan mengadvokasi pelaksanaann BHR di sektor tertentu.
- c. Dukungan Pengarusutamaan gender dalam Aksi BHR:** Perumusan peta jalan *mainstreaming gender* di setiap pilar BHR; Pengukuran praktik terbaik program pemberdayaan gender oleh korporasi.

Terkait dengan dua strategi tersebut di atas, kelompok masyarakat sipil memberikan catatan substantif. *Pertama*, RANHAM dipandang tidak memiliki sifat mengikat sehingga berpotensi sulit untuk meminta sektor swasta melaksanakannya. *Kedua*, dimasukkannya bisnis dan hak asasi manusia pada RANHAM juga memiliki potensi sedikitnya porsi untuk bisnis dan hak asasi manusia. *Ketiga*, strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia dipandang memiliki pilihan fokus yang justru tidak melingkupi inisiatif yang sudah berjalan. ⁹⁷

92 (Abdi M. , 2021) 4 Maret 2021.

93 Masukan dalam diskusi secara terbuka masyarakat sipil, "Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM ", Jakarta, 4 Maret 2021.

94 (Abdi M. , 2021), 4 Maret 2021

95 (Abdi M. , 2021), 4 Maret 2021

96 (Bappenas, 2021), 4 Maret 2021.

97 (Muttaqien, 2020).

4.2.2 Kebijakan tentang Perempuan dalam RANHAM 2020-2024/ Strategi Nasional Bisnis dan HAM: Tantangan dan Pembelajaran dari “Praktik Terbaik” di Negara Lain

Seperti disebutkan sebelumnya, perempuan merupakan salah satu kelompok sasaran pelaksanaan UNGPs di Indonesia. RANHAM 2020-2024 dan Strategi Nasional Bisnis dan HAM mengidentifikasi beberapa tantangan, sasaran strategis, dan rencana untuk kelompok perempuan, sebagaimana ditampilkan dalam tabel di bawah.

Tabel 4.2 Tantangan, Sasaran Strategis, dan Rencana Aksi untuk Kelompok Perempuan dalam RANHAM 2020-2024 dan Strategi Nasional Bisnis dan HAM

Tantangan	Sasaran Strategis	Rencana Aksi
Masih adanya kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang diskriminatif terhadap perempuan, baik di tingkat nasional dan daerah	Kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang tidak diskriminatif terhadap perempuan, baik di tingkat nasional dan daerah	Review, kajian, harmonisasi, sinkronisasi dan perubahan terhadap kebijakan, rancangan peraturan daerah, serta peraturan perundang-undangan yang diskriminatif terhadap perempuan di tingkat pusat dan daerah
Minimnya upaya pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan dalam kegiatan dan peluang usaha, baik BUMN/D maupun pihak swasta	Meningkatnya upaya pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan dalam kegiatan dan peluang usaha, baik oleh badan usaha milik negara/daerah maupun pihak swasta	Penyusunan kebijakan oleh pelaku usaha yang memuat perlindungan hak ketenagakerjaan perempuan dan implementasinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Belum optimalnya pemenuhan hak dan layanan bantuan hukum bagi perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan komunitas masyarakat adat yang berhadapan dengan hukum	Terpenuhinya hak dan layanan bantuan hukum bagi perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan komunitas masyarakat adat yang berhadapan dengan hukum, meliputi: peningkatan sensitivitas gender aparat penegak hukum, pemda, dan masyarakat penyediaan layanan bantuan hukum, kesehatan, dan psikososial yang efektif pelaksanaan pemulihan secara menyeluruh dan efektif	Memberikan bantuan usaha dan membangun hubungan kemitraan bisnis bagi perempuan kepala keluarga di bidang UMKM.
Rendahnya akses perempuan dalam situasi khusus terhadap pelayanan publik dan kehidupan yang layak, seperti kesehatan, pendidikan, dan pekerjaan.	Meningkatnya akses perempuan dalam situasi khusus terhadap pelayanan publik dan kehidupan yang layak, seperti kesehatan, pendidikan, dan pekerjaan)	

Sumber: Bappenas (2021) dan Mualimin Abdi (2021).

Aksi di atas belum mengelaborasi aspek pemulihan. Padahal pemulihan yang efektif bagi kelompok yang terkena dampak negatif dari operasi bisnis merupakan pilar yang paling banyak belum dikembangkan. Belum banyak inisiatif bagi tersedianya mekanisme pemulihan yang efektif.⁹⁸

Isu perempuan sering tidak cukup dijawab dengan memadai dalam langkah pelaksanaan

98 Aksi pemulihan sudah cukup terelaborasi di dalam Perpres No.53/2021 RANHAM 2021 - 2025 (Prihandono, 2018) Hal. 32

UNGP di berbagai negara. Studi pada tingkat global menunjukkan bahwa hingga saat ini banyak rencana aksi nasional gagal secara memadai menjawab masalah gender dan hak asasi perempuan.⁹⁹ Beberapa negara memberikan contoh inisiatif dalam rencana aksi bisnis dan hak asasi manusia dalam menjawab masalah perempuan, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rencana Aksi Nasional (RAN) Terkait Isu Perempuan di Beberapa Negara

Masalah	Contoh dalam Rencana Aksi Nasional
Partisipasi perempuan dalam kerja formal	Beberapa RAN sampai saat ini menekankan cuti melahirkan sebagai cuti yang berbayar. Hal ini menjawab kebutuhan perempuan di tempat kerja dan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kerja formal
Segregasi pekerjaan berdasarkan industri	Sebagian besar RAN tidak memuat secara eksplisit ketentuan untuk menangani segregasi pekerjaan. Namun, inisiatif di tingkat negara dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan nasional dapat memberikan contoh. Misal: RAN Jerman dengan mengacu pada kerangka kerja EU-G7 menargetkan untuk meningkatkan jumlah perempuan dan anak perempuan yang belajar keterampilan kerja dengan jumlah sepertiga pada tahun 2030
Mengatasi kesenjangan gaji berbasis gender	Banyak RAN mengacu pada UU nasional dan/atau konvensi internasional yang melarang diskriminasi berbasis gender di tempat kerja atau menekankan untuk memajukan gaji yang sama dan hak-hak wanita di tempat kerja. RAN Jerman mengidentifikasi kesenjangan gaji yang masih ada antara perempuan dan laki-laki dan bekerja sama dengan perusahaan serta karyawan untuk memerangi masalah ini dan telah memperkenalkan sejumlah langkah seperti "Hari Gaji yang Sama" dan prosedur penilaian baru dengan bantuan komputer untuk identifikasi diskriminasi dalam gaji di perusahaan.
Partisipasi Perempuan pada level manajemen senior	Sebagian besar RAN tidak secara eksplisit menyebut tentang partisipasi perempuan dalam level manajemen senior. Jerman memperkenalkan kuota 30 persen. India juga memberlakukan (setidaknya satu dewan anggota harus seorang wanita). Kuota berkisar mulai dari 20 persen di Prancis dan 40 persen di Islandia, Norwegia, dan Spanyol
Perlindungan Perempuan dalam pekerjaan informal	Tidak ada RAN yang secara eksplisit membahas hak-hak perempuan pada pekerjaan informal atau formalisasi pasar tenaga kerja. Namun, ketentuan dan inisiatif tingkat negara dapat menjadi contoh, misalnya Brasil, Kosta Rika, Meksiko dan Peru, memiliki undang-undang upah minimum untuk semua pekerja, terlepas dari sektor atau statusnya dari perusahaan yang mempekerjakan mereka.
Pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja	Sejumlah RAN sampai saat ini memerangi diskriminasi berbasis gender, namun tidak menyebutkan pelecehan seksual atau kekerasan secara eksplisit. Ketentuan dan inisiatif di tingkat negara yang dapat menjadi contoh. Komnas HAM Australia melakukan inkuiri nasional tentang pelecehan seksual di tempat kerja; di Kenya Undang-Undang Pelanggaran Seksual mensyaratkan pemberi kerja dengan lebih dari 20 staf untuk memiliki kebijakan anti pelecehan seksual, pelatihan dan prosedur yang berlaku, termasuk ketentuan untuk tidak ada retaliasi.
Kehamilan dan diskriminasi terkait dengan maternitas	Sangat sedikit RAN yang menangani kehamilan dan diskriminasi terkait maternitas. RAN Polandia menjadi contoh yang mengatur hak khusus karyawan terkait parenting, termasuk: ketentuan tentang maternitas, cuti orang tua, ayah, dan pengasuhan anak; serta ketentuan untuk memfasilitasi pemenuhan tanggung jawab orang tua dalam pengasuhan dan pendidikan anak.
Tentang Tanah dan kepemilikan atas tanah	Sepuluh negara membuat rujukan khusus tentang tanah dalam RAN mereka. Prancis, Jerman, Inggris Raya, dan AS, menekankan bahwa mereka mendukung Panduan Sukarela tentang Tata Kelola Kepemilikan yang Bertanggung Jawab atas Tanah, Perikanan dan Hutan dalam Rangka Ketahanan Pangan Nasional (VGGT). Penting untuk mempromosikan keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kesepakatan tentang tanah. Kebijakan tata kelola dan kerangka kerja tersebut mengatur persyaratan untuk investor dan sektor bisnis tertentu dan, dengan demikian, seharusnya dipertimbangkan dengan cermat dalam proses implementasi UNGP nasional.

99 (Götzmann N. &, 2020), diakses pada 28 Desember 2020

Masalah	Contoh dalam Rencana Aksi Nasional
Pemulihan Yudisial	Belum ada RAN yang secara eksplisit mengacu pada perempuan atau gender dalam konteks akses ke pemulihan. Namun, terdapat contoh undang-undang dan kasus pengadilan yang memajukan akses perempuan pada pemulihan. Hal yang sangat penting di sini adalah tersedianya bantuan hukum.
Pemulihan Non Yudisial	Banyak negara yang dalam RAN mereka memiliki bagian terkait mekanisme pemulihan non-yudisial. Pemerintah Denmark telah mendirikan Lembaga Mediasi dan Penanganan Keluhan untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab, yang menerima pengaduan dan menyelidiki serta memediasi kasus-kasus yang menyangkut dugaan pelanggaran Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional oleh perusahaan Denmark atau mitra bisnis mereka.

Sumber: Götzmann N. W. (2018)

4.2.3 Pengembangan Aplikasi PRISMA

Pada 2020, sebagai *focal point* pelaksanaan UNGPs di Indonesia, Direktorat Jenderal HAM Kementerian Hukum dan HAM mengembangkan sebuah program aplikasi mandiri bernama Penilaian Resiko Bisnis dan HAM atau PRISMA. Program ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan dalam menganalisa risiko pelanggaran HAM yang disebabkan oleh kegiatan bisnis mereka. Selain itu PRISMA juga dimaksudkan sebagai langkah edukasi agar pelaku usaha mengerti apa yang harus dilakukan serta menjadi *platform* bagi komunikasi antara pelaku usaha dan pemerintah.

Penilaian dalam PRISMA mengacu pada UNGPs dalam peraturan perundang-undangan nasional juga instrumen HAM. PRISMA berbasis kesukarelaan (*voluntary*) sehingga penilaian dilakukan secara mandiri oleh perusahaan. Secara independen dan konfidensial, perusahaan melakukan penilaian secara mandiri (*self-assessment*) dalam memetakan dampak potensial atau risiko yang kemudian dinilai berdasarkan skoring. Selanjutnya, perusahaan menetapkan rencana tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut, dan melakukan pelacakan dalam pengimplementasian tindak lanjutnya. Pada dasarnya PRISMA menerjemahkan pilar kedua dari UNGPs yaitu tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dalam operasi bisnis hingga rantai pasok mereka, yaitu dengan menyediakan instrumen bagi perusahaan untuk melakukan uji tuntas (*due diligence*).

Penilaian dalam PRISMA mencakup 13 kategori yang terdiri dari profil perusahaan, dampak HAM bagi perusahaan, kebijakan HAM, mekanisme pengaduan, rantai pasok, tenaga kerja, kondisi kerja, serikat pekerja, diskriminasi, privasi, lingkungan, agraria dan masyarakat adat, dan tanggung jawab sosial. Perempuan kemungkinan menjadi bagian dari kategori diskriminasi. Namun demikian, belum dapat dipastikan sepanjang tidak menjadi kategori tersendiri untuk menjadi basis penilaian.

Pemerintah Indonesia menempatkan BUMN sebagai contoh dalam pelaksanaan UNGPs di Indonesia. Program PRISMA juga mengharapkan BUMN untuk melaksanakan uji tuntas HAM sebagai upaya untuk menghindari keterlibatan mereka terhadap pelanggaran HAM. Program ini juga membuat standarisasi kepatuhan HAM yang diwujudkan

melalui instrumen uji tuntas HAM dan menjadi contoh bagi perusahaan lainnya.¹⁰⁰ Program PRISMA menargetkan 100 BUMN menjadi contoh dalam penerapan PRISMA.¹⁰¹

Namun, bahwa PRISMA bersifat rahasia tentunya menjadi catatan tersendiri.¹⁰² Sebagai akibatnya, belum dapat dipastikan sejauh mana publik dapat mengakses data/informasi dalam PRISMA. Tanpa menegaskan maksud PRISMA sebagai wahana edukasi serta dialog antara pemerintah dengan perusahaan, hal ini menjadi titik krusial. Gagasan dasar UNGPs dalam hal uji tuntas adalah *knowing and showing*, yaitu bukan saja perusahaan harus tahu risiko bisnis mereka dengan menilai resiko dan memetakan langkah pencegahan serta mitigasinya, namun juga menyampaikannya kepada publik.

4.2.4 Kebijakan dalam Kerangka Pelaksanaan UNGPs: Paradoks UU Cipta Kerja dan Tantangan Lainnya

UNGP menempatkan negara sebagai titik sentral dalam pilar pertama dengan memberikan kewajiban untuk melindungi hak asasi manusia. Artinya, pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga, termasuk entitas bisnis. Lebih lanjut, negara harus melaksanakan kewajiban itu melalui pembuatan kebijakan, regulasi, legislasi, dan membangun mekanisme adjudikasi. Pada titik ini, pemanfaatan sistem hukum domestik dapat berperan untuk memperkuat norma hukum internasional. Peran negara termanifestasikan melalui pengembangan kerangka kebijakan, peraturan, dan peradilan yang sesuai.¹⁰³

Berbagai peraturan perundang-undangan telah mengatur mengenai kewajiban pelaku usaha untuk menghormati hak asasi manusia. Sebagai contoh, undang-undang tentang lingkungan, ketenagakerjaan, perkebunan, pertambangan, perindustrian, dan kehutanan. Hampir semua perjanjian internasional utama dalam bidang HAM serta beberapa konvensi penting terkait perburuhan juga telah disahkan oleh Indonesia. Namun demikian, pelaksanaan dari berbagai aturan hukum tersebut menghadapi beberapa tantangan.

Otonomi daerah dipandang sebagai salah satu penghambat penegakan peraturan perundang-undangan yang ada. Rantai panjang birokrasi menjadikan penilaian kelayakan serta kesesuaiannya dengan berbagai peraturan perundang-undangan tentang lingkungan hidup, ketenagakerjaan, dan sosial, untuk pemberian ijin bersifat longgar. Selain itu, terjadi tumpang tindih berbagai izin konsesi yang menimbulkan konflik antara perusahaan dengan penduduk. Faktor lainnya yang menghambat adalah terbatasnya kapasitas sumber daya manusia dalam rantai birokrasi yang panjang menyebabkan pengawasan menjadi tidak efisien. Hal ini menyebabkan adanya pembiaran atas pelanggaran yang terjadi serta maraknya berbagai kegiatan ilegal yang menimbulkan berbagai dampak buruk operasi perusahaan, bahkan jatuhnya korban jiwa.¹⁰⁴

100 (Kemenkumham, 2021), diakses pada 3 Maret 2021.

101 (Patricia Rinwigati (PRISMA Supervisor), 2021).

102 Ibid.

103(Ahsinin A. e., 2016), hal.viii- ix.

104 (Prihandono, 2018) hal. 29-30

Terbitnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memunculkan tantangan baru dalam pelaksanaan UNGPs di Indonesia. Pemerintah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja beserta 49 Peraturan Pemerintah/Peraturan Presiden diundangkan dengan prinsip sebagai berikut:¹⁰⁵

- a. Pengelolaan sumber daya alam yang strategis seperti kawasan hutan, sumber daya air dan, mineral, secara lebih bertanggung jawab.
- b. Pemberian kemudahan berusaha bagi masyarakat dan perorangan, dan untuk memperoleh fasilitas pendanaan.
- c. Pelibatan masyarakat dalam semua sektor termasuk penilaian dampak lingkungan suatu kegiatan usaha.
- d. Pengakuan Pemerintah dan masyarakat kepada korporasi dan institusi yang telah menerapkan penghormatan dan perlindungan HAM serta pelestarian lingkungan hidup.

Namun demikian, harus dipastikan kembali bahwa UU Cipta Kerja, yang dipandang lebih dihela oleh keinginan untuk menciptakan iklim investasi serta kemudahan dalam berbisnis, tetap menjamin penghormatan HAM oleh korporasi.¹⁰⁶ UU Cipta Kerja memang menjawab dua hal yang dianggap melemahkan pelaksanaannya berbagai peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan UNGPs yaitu mengembalikan perizinan pada tangan pemerintah pusat serta memangkas banyak rantai birokrasi dalam perizinan. Namun demikian, harus dipastikan UU Cipta Kerja menjawab titik krusial permasalahan perizinan di Indonesia, yaitu praktik korupsi yang berkelindan dengan konflik kepentingan.¹⁰⁷ Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan serta lingkungan dari UU Cipta Kerja juga menjadi tantangan penghormatan hak asasi manusia oleh korporasi. UU Cipta Kerja juga memunculkan tantangan terkait penghormatan hak-hak pekerja perempuan (lihat Bab II).

4.3 Manfaat Narasi Bisnis dan HAM: Peran Bisnis untuk Menjawab Tantangan dan Masalah Perempuan dan Perubahan Iklim

4.3.1 Kelebihan Narasi Bisnis dan HAM

Dalam mengatasi perubahan iklim, pemerintah dan masyarakat global sudah sering menanggapi dengan konsep pembangunan keberlanjutan. Narasi keberlanjutan selama ini memang sudah fokus terhadap manusia, dan mengakui adanya permasalahan yang timbul akibat aktivitas bisnis. Istilah “pembangunan” yang membahas tentang kebutuhan dasar, kesetaraan, keadilan sosial dan kemiskinan, adalah istilah-istilah yang mendasari konsep HAM, martabat dan kesetaraan manusia.¹⁰⁸

105 (Gardera, 2021).

106 (Muttaqien, 2020).

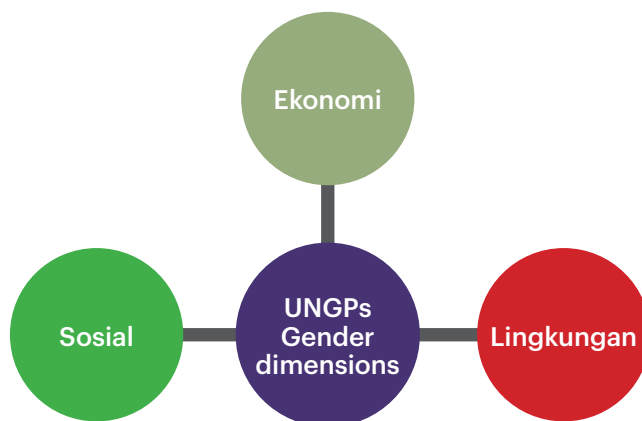
107 (Kartodihardjo, 2020) diakses pada 14 Maret 2021

108 (Rees, 2020) hal. 20

Namun demikian, ketergantungan antara pembangunan manusia dan lingkungan perlu ditegaskan kembali. Dalam perkembangan terkini, pemerintah, dan perusahaan mulai fokus terhadap masalah-masalah ketidaksetaraan ekstrim (*gross inequalities*). Hal ini menjadi pintu untuk menghubungkan dimensi lingkungan dan dimensi sosial. Selain itu, gerakan lingkungan mulai menyadari ketergantungan antara dua dimensi tersebut.

Namun demikian, konsep pembangunan keberlanjutan tidak membahas dan menjelaskan tentang bagaimana mengatasi persoalan yang muncul pada dimensi sosial atau “*people part*”. Sedangkan dengan adanya UNGPs, narasi bisnis dan HAM dapat memberi penjelasan bagaimana mengatasi persoalan yang muncul pada dimensi sosial. Dengan standar-standar UNGPs, terdapat ekspektasi bagaimana perusahaan harus bertindak untuk mencegah dampak negatif, sekaligus bagaimana mengatasinya. Konvergensi kedua narasi ini menjelaskan bahwa proses mengatasi berbagai risiko dari pelanggaran hak masyarakat, bukan hanya suatu tugas untuk mengurangi dampak negatif. Sebaliknya, dengan fokus terhadap hak-hak masyarakat, termasuk hak perempuan, dampak positif yang transformatif dapat menjadi sebuah hasil. Gambar pada bagan berikut menggambarkan posisi UNGPs atau narasi bisnis dan HAM berkaitan dengan dimensi ekonomi, lingkungan, dan sosial, dalam menopang pembangunan berkelanjutan.

Gambar 4.1 UNGPs dan Pembangunan Berkelanjutan



4.3.2 Peran Entitas Bisnis untuk Menjawab Tantangan dan Masalah Perempuan dalam Menghadapi Perubahan Iklim

Prinsip ke-13 dari UNGPs menjelaskan bahwa untuk menghormati HAM, bisnis harus mencegah menjadi penyebab atau berkontribusi terhadap terjadinya dampak-dampak HAM. Bisnis juga harus mencari cara untuk mencegah terjadinya dampak-dampak tersebut, terutama dampak terhadap perempuan dan perubahan iklim. Dalam prinsip UNGPs tersebut, terdapat tiga bentuk keterlibatan bisnis terhadap dampak HAM, sebagaimana ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Bentuk Keterlibatan Bisnis terhadap Dampak Hak Asasi Manusia

Bentuk Keterlibatan	Contoh
Causing: Perusahaan sebagai penyebab dampak (melalui tindakan atau kelalaian bisnisnya).	Sebuah perusahaan melakukan diskriminasi, contoh: Perusahaan tidak memberi kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki yang melamar pekerjaan; Upah perempuan beda dengan laki-laki; atau Perusahaan tidak melibatkan warga perempuan dalam proses negosiasi terkait lahan.
Contributed to: Perusahaan berkontribusi terhadap dampak HAM (melalui operasi bisnisnya atau melalui pihak ketiga, termasuk dampak-dampak kumulatif).	Sebuah proyek yang menghasilkan polusi terhadap lingkungan setempat, yang dikombinasi dengan polusi dari perusahaan lain, dan berdampak pada penggunaan ekosistem bagi komunitas setempat, terutama perempuan (contoh: air).
Directly-linked to: Perusahaan yang secara langsung berhubungan (ke operasi, produk, atau jasa melalui hubungan bisnis, termasuk hubungan kontrak dan non-kontrak.)	Pemasok (<i>supplier</i>) suatu perusahaan yang mensubkontrakan bordiran produk baju ke buruh perempuan dengan upah di bawah standar upah minimum, bertentangan dengan perjanjian subkontrak.

Sumber: Diolah dari OHCHR (2011) dan BSR (2018).

Beberapa contoh bentuk keterlibatan bisnis terhadap dampak HAM di atas menegaskan bahwa bisnis mempunyai peran penting untuk mencegah terjadinya dampak-dampak tersebut. Bisnis dipandang dapat memberikan sumbangan penting bagi perempuan dalam menghadapi perubahan iklim. Dalam hal ini, bisnis harus menangani secara struktural dan sistemik kendala-kendala perempuan dalam menghadapi perubahan iklim. Bisnis harus melibatkan dan menempatkan perempuan dalam titik sentral saat membangun strategi untuk menghadapi perubahan iklim. Dengan demikian, transformasi nyata baik untuk ketahanan iklim dan kesetaraan gender kemudian terjadi. Tabel di bawah ini menjelaskan bagaimana entitas bisnis tidak hanya dapat bertindak dalam operasi mereka sendiri, namun juga dapat memampukan, dan mempengaruhi pihak lain untuk bertindak dalam titik temu ketahanan iklim dan perempuan.¹⁰⁹

Tabel 4.5 Peran Entitas Bisnis untuk Perempuan dan Perubahan Iklim

BERTINDAK (ACT)	Perusahaan menempatkan perempuan pada titik sentral dari semua pendekatan dan solusi internal perusahaan untuk membangun ketahanan iklim . Secara khusus, perusahaan dapat menyediakan bantuan pelatihan, keuangan, dan teknologi untuk perempuan di rantai pasok mereka.
MEMAMPUKAN (ENABLE)	Perusahaan dapat memampukan perempuan pada semua rantai pasok dan komunitas yang lebih luas untuk secara efektif merespon perubahan iklim dengan menghubungkan mereka dengan mitra dan jaringan lokal , yang kemudian dapat menjadi mekanisme saling mendukung untuk menguatkan ketahanan iklim.
MEMPENGARUHI (INFLUENCE)	Perusahaan dapat mempengaruhi hal-hal yang mendasari ketidaksetaraan , misalnya kurangnya kekuasaan untuk ikut mengambil keputusan pada hak atas tanah yang memperburuk dampak negatif perubahan iklim pada perempuan secara tidak proporsional.

Sumber: Diolah dari BSR Nexus (2018).

109

(BSR, 2018) hal. 6

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Operasi bisnis berdampak secara berbeda bagi perempuan, demikian juga dengan perubahan iklim yang memberi dampak berbeda pula bagi perempuan.
2. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di berbagai negara telah mencapai beberapa titik kemajuan dengan berbagai langkah termasuk merumuskan rencana aksi nasional. Beberapa negara memberikan contoh rumusan rencana aksi dan inisiatif dalam melaksanakan UNGPs untuk menjawab masalah perempuan. Hal ini antara lain melalui pelaksanaan inkuiri nasional untuk masalah pelecehan seksual di tempat kerja, kebijakan untuk menjawab masalah segregasi pekerjaan perempuan, dan kaitannya dengan kepemilikan tanah serta akses pemulihan. Selain itu, di tahun 2017, anggota PBB telah mengadopsi *The United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) Gender Action Plan* untuk memfokuskan dan meningkatkan peran perempuan dalam mengatasi perubahan iklim.
3. Pelaksanaan UNGPs di Indonesia mencapai beberapa titik kemajuan, yaitu: a) dimasukkannya isu bisnis dan hak asasi manusia pada rancangan RANHAM 2020-2024; b) perumusan strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia; c) Pembentukan Gugus Tugas Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang merupakan lembaga koordinatif pelaksana Strategi Nasional Bisnis dan HAM, dan bertugas mengkoordinasikan upaya pengarusutamaan Bisnis dan HAM di tingkat Nasional serta beranggotakan antar kementerian serta memiliki mitra asosiasi pengusaha serta masyarakat sipil.
4. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di Indonesia juga memiliki titik kemajuan dimana kelompok yang dipandang rentan, yaitu anak, kelompok disabilitas, perempuan dan masyarakat adat menjadi sasaran utama dalam pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia.
5. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di Indonesia juga memiliki kemajuan baru dengan diluncurkannya penilaian risiko PRISMA berbasis kesukarelaan (*voluntary*), yaitu perusahaan melakukan penilaian secara mandiri (*self assessment*) dalam memetakan dampak potensial atau risiko, serta menetapkan rencana tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut, melakukan pelacakan dalam pengimplementasian tindak lanjut, serta mengomunikasikan rangkaian ini pada publik dengan melakukan penilaian yang mencakup 13 kategori. Namun demikian, yang menjadi catatan bahwa perempuan bukan merupakan kategori tersendiri sebagai basis penilaian.
6. Bagi perempuan, pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di Indonesia menghadapi beberapa tantangan penting, yaitu: a) masih kuatnya kungkungan norma sosial dan budaya patriarki; b) besarnya perempuan yang bekerja pada sektor informal/kerja rumahan,

atau bekerja di rumah tangga, serta kerja dengan upah rendah; c) beberapa sektor yang banyak menjadi tempat perempuan bekerja memiliki karakteristik masalah khusus yang berbeda-beda, antara lain perkebunan, perikanan dan garmen; d) kurangnya kapasitas pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya, khususnya terkait perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja; d) masih tidak didapatkan/terjangkaunya akses pemulihan bagi pelanggaran hak yang terjadi terhadap perempuan.

7. Pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia mendapatkan tantangan besar dengan terjadinya pandemi Covid-19. Bagi perempuan, tantangan-tantangan yang disebutkan dalam butir 6 di atas telah mengakibatkan perempuan terdampak secara berbeda oleh pandemi Covid-19 yang juga menuntut penanggulangan secara terencana khusus bagi perempuan.
8. Terbitnya UU Cipta Kerja, yang dimaksudkan untuk memperpendek birokrasi dan menciptakan iklim berusaha sehingga mempermudah bisnis dan investasi, memunculkan tantangan baru dalam pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia dan mitigasi perubahan iklim di Indonesia. UU Cipta Kerja dipandang memberikan tantangan bagi perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dan memastikan keberlanjutan lingkungan dalam operasinya.
9. Kebijakan pemerintah terkait perubahan iklim dan kebijakan pembangunan belum koheren. Meskipun RPJMN sudah memasukkan konsep pembangunan berkelanjutan dalam dokumen tersebut, upaya pencegahan perubahan iklim masih menjadi tantangan dalam proses implementasinya, mengingat pembangunan ekonomi yang fokus terhadap optimalisasi eksploitasi potensi SDA yang ada di Indonesia. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kebijakan yang tumpang tindih antara pembangunan ekonomi dan infrastruktur dengan upaya mitigasi perubahan iklim. UU Cipta kerja juga menambah kompleksitas tantangan dan masalah terkait agenda pembangunan yang berkelanjutan.
10. Dalam strategi-strategi yang dibuat baik dari segi kebijakan pembangunan maupun kebijakan perubahan iklim, belum ada penjelasan pemerintah secara spesifik dan terukur terkait ekspektasi pemerintah terhadap kelompok bisnis untuk turut berkontribusi terhadap pencapaian-pencapaian pencegahan terjadinya perubahan iklim maupun penghormatan terhadap HAM.
11. Beberapa kebijakan terkait perubahan iklim belum berperspektif gender. Sebagai contoh, dalam Rencana Aksi Nasional terkait Adaptasi Perubahan Iklim (RAN-API), belum terdapat pembahasan terkait perempuan dan perubahan iklim. Hal ini menjadi tantangan karena perempuan memiliki peran yang penting dalam upaya mitigasi menghadapi perubahan iklim.
12. Kurangnya sinergi pemerintah dalam upaya mengimplementasikan *Roadmap* pengarusutamaan gender KLHK 2020 – 2024 dengan lembaga-lembaga terkait, termasuk Komnas Perempuan atau organisasi perempuan.

Rekomendasi

Rekomendasi umum:

- a) Presiden perlu segera menerbitkan Peraturan Presiden tentang RANHAM 2020-2024 yang di dalamnya mengintegrasikan bisnis dan hak asasi manusia;¹¹⁰
- b) Peraturan pembentukan Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM yang menjadi landasan bagi GTN Bisnis dan HAM dinyatakan telah ditandatangani oleh Menteri Hukum dan HAM menjadi Peraturan Menteri. GTN Bisnis dan HAM dengan mitra entitas bisnis dan masyarakat sipil perlu memastikan proses perumusan dan pelaksanaan peta jalan serta Strategis Nasional Bisnis dan HAM berjalan secara terbuka dengan menyerap berbagai langkah dan tantangan, termasuk kerja masyarakat sipil di tingkat nasional dan daerah, dengan tambahan atau penekanan pengambilan beberapa langkah (dijelaskan pada bagian selanjutnya).
- c) Pemerintah, dalam hal ini Kemenkumham dan Bappenas, perlu mensinergikan RAN-API dan RANHAM 2020-2024¹¹¹ untuk memastikan pelaksanaan UNGPs sejalan dengan adaptasi perubahan iklim di Indonesia dengan berbasis gender.

Pemerintah/Gugus Tugas Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia/Kementerian Terkait:

1. Berkaitan dengan pengembangan kebijakan dan regulasi:
 - a. Meninjau hukum, kebijakan, norma, standar, dan praktik-praktik diskriminatif secara langsung atau tidak langsung terhadap perempuan, dalam hal ini terutama adalah namun tidak terbatas pada peraturan daerah yang diskriminatif. GTN berkoordinasi dengan Kementerian Dalam Negeri untuk melakukan kajian dan mengevaluasi Perda diskriminatif terhadap perempuan.
 - b. Pemerintah meninjau dan menerbitkan undang-undang terkait dengan beberapa sektor untuk melindungi perempuan, antara lain namun tidak terbatas pada: a) meninjau UU No.16/2016 tentang Kesepakatan Paris agar berperspektif gender, b) meninjau UU No. 7/2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam, agar berperspektif gender; c) Penerbitan regulasi khusus untuk sektor perkebunan karena sektor ini memiliki karakteristik berbeda dengan sektor manufaktur agar dapat memberi perlindungan hukum bagi pekerja perkebunan, khususnya buruh perempuan; d) Melanjutkan dan memastikan upaya pembentukan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual; e) Melakukan pembuatan regulasi atau kebijakan untuk melindungi perempuan yang bekerja pada sektor rumahan/pekerja informal/pekerja rumah tangga
 - c. Membangun kerangka hukum/kebijakan/program yang mensinergikan langkah pemberdayaan perempuan dan mitigasi perubahan iklim dengan pelaksanaan pencapaian SDGs, termasuk mendorong pelaku usaha untuk memiliki *human rights policy* dengan memastikan dimasukkannya komitmen pada hak asasi perempuan (*women rights policy*) dan komitmen pada mitigasi perubahan iklim dan capaian SDGs.

110 Dalam proses penerbitan riset ini, Presiden Jokowi telah mensahkan Perpres No. 53 Tahun 2021 tentang RANHAM 2021 – 2025 pada 8 Juni 2021.

111 RANHAM 2021-2025 berdasarkan perpres 53/2021

2. Berkaitan dengan pemetaan situasi dan kondisi
 - a. Gugus Tugas Nasional memastikan langkah untuk melaksanakan *stocktaking* kondisi bisnis dan hak asasi manusia yang dipandang prioritas, setidaknya pada sektor perkebunan, pertambangan, dan perikanan dalam 5 tahun pertama, dengan memastikan kondisi khusus perempuan dan perubahan iklim menjadi bagian dari studi. Hal ini dilakukan untuk memetakan kondisi dan masalah terkait dengan bisnis dan hak asasi manusia dengan memperhatikan dampak dari UU Cipta Kerja. Penyusunan *baseline* ini harus dipastikan dilakukan dengan partisipasi dari masyarakat sipil dan juga akademisi di universitas.
 - b. GTN Bisnis dan Hak Asasi Manusia disarankan untuk melakukan *stocktaking* kebijakan dan inisiatif tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia untuk mengidentifikasi peraturan perundang-undangan yang ada, kebijakan pemerintah dan praktik bisnis yang relevan dengan UNGPs dan perempuan dalam menghadapi perubahan iklim.
 - c. GTN Bisnis dan HAM mendorong lembaga nasional yang bersifat independen untuk melakukan inkuiri nasional terkait kondisi buruh perempuan pada beberapa sektor penting serta sektor tempat sebagian besar perempuan bekerja setidaknya pada sektor manufaktur (misal: sektor garmen) dan non manufaktur (sektor perkebunan sawit), serta sektor lain yang berdampak terhadap lingkungan.
3. Berkaitan dengan peningkatan pemahaman dan kesadaran tentang bisnis dan HAM, khususnya terkait isu perempuan dan lingkungan.
 - a. Melaksanakan pelatihan bagi para pengambil kebijakan untuk meningkatkan kepekaan gender dan lingkungan dalam pembuatan keputusan tentang kesetaraan gender bagi aparat pemerintah nasional dan daerah, melalui koordinasi dengan Bappenas serta melibatkan Komnas Perempuan atau organisasi perempuan.
 - b. Melaksanakan peningkatan kepekaan dan pemahaman isu gender dan lingkungan melalui pelatihan bagi para pengawas ketenagakerjaan.
4. Memastikan adanya perumusan peta jalan pengarusutamaan (*mainstreaming*) gender di setiap pilar bisnis dan HAM, dan pengukuran praktik terbaik program pemberdayaan gender oleh korporasi.
5. Menjadikan isu perubahan iklim dan gender sebagai salah satu fokus pada strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia.
6. Terkait dengan aplikasi PRISMA, Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM, khususnya Dirjen HAM, melakukan tinjauan secara periodik dengan meminta masukan dan partisipasi dari entitas bisnis, masyarakat sipil, dan universitas, untuk hal-hal yang mencakup:
 - a. Perbaiki secara bertahap untuk 13 kategori dan turunannya sehingga kategori mencerminkan masalah di lapangan dengan membuka kemungkinan adanya penambahan kategori ataupun mereformulasi dan/atau menambah pada turunan kategori, dengan memastikan aspek perempuan masuk dalam kategori untuk menjadi basis penilaian.
 - b. Secara bertahap meningkatkan akses informasi publik pada informasi dalam aplikasi PRISMA dengan mulai membuka berbagai bentuk pelaporan secara umum dari

penilaian risiko kepada publik, dan meningkatkannya secara bertahap berbagai informasi yang lebih mendetail.

- c. Meningkatkan dan membuka kemungkinan *mandatory* untuk perusahaan melakukan penilaian risiko hak asasi manusia
7. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) mensinergikan *Roadmap* pengarusutamaan gender KLHK 2020 – 2024 dengan lembaga-lembaga terkait, termasuk Komnas Perempuan, dalam upaya pengimplementasiannya.
 8. Sebagai lembaga koordinator, Gugus Tugas Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia merumuskan langkah dan cara untuk menjangkau koordinasi dengan cakupan lebih luas, yaitu dengan: a) memastikan untuk melebarkan jangkauan koordinasi hingga ke daerah; b) Keikutsertaan dan partisipasi masyarakat sipil secara lebih luas hingga daerah; c) Pelibatan entitas bisnis hingga menjangkau berbagai sektor.
 9. Terkait mekanisme pemulihan, Pemerintah telah mengidentifikasi untuk tercapainya sasaran strategis bagi terpenuhinya hak dan layanan bantuan hukum bagi perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan komunitas masyarakat adat, yang berhadapan dengan hukum, meliputi langkah peningkatan sensitivitas gender aparat penegak hukum, Pemerintah Daerah, dan masyarakat; penyediaan layanan bantuan hukum, kesehatan, dan psikososial yang efektif, dan pelaksanaan pemulihan secara menyeluruh dan efektif. Namun demikian, hal ini belum terelaborasi dalam aksi. Maka, langkah atau tindakan yang disarankan adalah:
 - a. Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga nasional hak asasi manusia (Komnas HAM/Komnas Perempuan/Komnas Anak/Ombudsman dan LPSK) untuk dapat meningkatkan pelayanan serta efektivitas guna bertindak sebagai mekanisme pemulihan yang efektif.
 - b. GTN berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk terus meningkatkan efektivitas penerapan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dari Diskriminasi (SI LINA NAKER PD) yang berbasis IT.
 - c. Meningkatkan efektivitas Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas) agar dapat juga bertindak untuk memberikan bantuan penanganan pelanggaran hak asasi manusia, termasuk oleh korporasi.
 - d. Meminta perusahaan untuk membentuk mekanisme pemulihan di perusahaan dengan BUMN sebagai contoh (*living examples*).

Masyarakat Sipil dan Perusahaan:

Pelaksanaan UNGPs meminta adanya partisipasi dari semua pemangku kepentingan termasuk masyarakat sipil dan perusahaan.

1. Masyarakat sipil yang tergabung dalam GTN Bisnis dan HAM bertindak sebagai jangkar yang menghubungkan GTN Bisnis dan HAM dengan masyarakat sipil di tingkat nasional maupun daerah serta memastikan kerja-kerja mereka menjadi basis perumusan program bisnis dan hak asasi manusia dari GTN Bisnis dan hak asasi manusia. Untuk itu, masyarakat

sipil perlu melakukan langkah-langkah:

- Membentuk jaringan serta melakukan kajian dan pendataan secara periodik tentang dampak bisnis terhadap hak asasi manusia, dengan data yang terpilah berdasarkan gender terkait dampak operasi bisnis dan perubahan iklim pada perempuan.
 - Melakukan pemantauan dan memberi penilaian atas tindakan Negara dan sektor bisnis yang aktual dan potensial berdampak buruk pada hak asasi manusia, terutama perempuan dan perubahan iklim. Berdasarkan hal tersebut, bersama dengan pemangku kepentingan lain, memberi masukan kepada Pemerintah untuk mereformasi/membuat hukum/kebijakan dan entitas bisnis agar melakukan inisiatif bagi pelaksanaan bisnis dan hak asasi manusia di Indonesia, terutama memastikan perlindungan hak perempuan dan lingkungan.
 - Melakukan evaluasi untuk menilai keefektifan pemulihan dari mekanisme yudisial ataupun non yudisial bagi perempuan; dan memberi masukan dan/atau berpartisipasi aktif untuk meningkatkan keefektifan mekanisme pemulihan, termasuk meningkatkan kapasitas dan kesadaran dari personel mekanisme pemulihan
2. Asosiasi perusahaan/bisnis yang tergabung dalam Gugus Tugas Nasional bertindak sebagai jangkar yang menghubungkan GTN Bisnis dan HAM dengan entitas bisnis di tingkat nasional maupun daerah. Asosiasi perusahaan/bisnis perlu memastikan inisiatif dan masalah yang dihadapi bisnis menjadi basis perumusan program bisnis dan hak asasi manusia dari GTN Bisnis dan HAM, dengan membuka adanya replikasi bagi praktik terbaik. Selain itu, bagi asosiasi/perusahaan/entitas perlu melakukan langkah-langkah:
- Asosiasi mendorong pengembangan komitmen dan menetapkan kebijakan HAM dalam perusahaan dengan pemastian berperspektif gender dan lingkungan, antara lain dengan berbasis bahan pelajaran/replikasi dari praktik-pratik terbaik yang sudah dilaksanakan di beberapa perusahaan yang ada.
 - Menjalankan mekanisme *due diligence* (uji tuntas) dengan melakukan penilaian risiko operasional bisnis terhadap penikmatan hak asasi perempuan dan dampak terhadap lingkungan
 - Membangun mekanisme pemulihan di internal perusahaan yang dapat diakses oleh kelompok terdampak, terutama perempuan.
 - Membangun kemitraan dengan pemangku kepentingan lain dan memfasilitasi transfer pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan bantuan keuangan, serta akses bagi perempuan.
 - Mengkomunikasikan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi pelanggaran HAM yang terjadi dalam aktivitas perusahaan mereka kepada pemangku kepentingan lain.
 - BUMN menjadi *living examples*, baik bagi pengembangan komitmen kebijakan hak asasi manusia (*human rights policy commitment*), uji tuntas (*human rights due diligence*) maupun pengembangan mekanisme pemulihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. (2020). *Kondisi Terkini dan Strategi Advokasi dalam Implementasi Bisnis dan HAM di Indonesia*, paparan disampaikan pada Webinar “Series on Business and Human Rights”. Jakarta.
- Abdi, M. (2021). Perkembangan RANHAM dan Strategi Nasional Bisnis dan HAM, disampaikan dalam *Workshop “Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM”*. Jakarta.
- Ahsinin, A. et.al (2016). *Relasi Bisnis Dan Hak Asasi Manusia : Konteks dan Perspektif Hukum di Indonesia, Konteks dan Perspektif Hukum di Indonesia*. Jakarta: ELSAM.
- Ahsinin, A. et.al (2019). *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Pembelajaran Praktik Terbaik Negara-Negara dalam Melindungi Warga Negara dari Dampak Bisnis*. Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.
- Amalia, R., dan M Didit Saleh (2021). *Permasalahan Pekerja Perempuan secara Makro di Indonesia*. Diambil dari TURC: <https://wageindicator-data-academy.org/countries/data-akademi-garmen-indonesia-bahasa/sensitivitas-gender/permasalahan-pekerja-perempuan-secara-makro-di-indonesia>
- Amindoni, A. (2020, Maret). *Perubahan Iklim: Kisah keluarga yang bertahan sendiri di tengah desa yang tenggelam*. Diambil dari BBC Indonesia: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-51354895>
- Andika, Y. (2020, Januari 16). *Bencana Hidrometeorologi: Penyebab, Dampak, dan Contoh Kejadian*. Diambil dari <https://ilmugeografi.com/ilmu-bumi/meteorologi/bencana-hidrometeorologi>
- Anggita, K. (2019, Desember 10). *Dampak Pemberdayaan Perempuan di Bidang Ekonomi*. Diambil dari medcom.id: https://www.medcom.id/rona/keluarga/JKRVZ18K-dampak-pemberdayaan-perempuan-di-bidang-ekonomi?_cf_chl_jschl_tk__=eaa7f2982003aedc0187e5bd3aefdeccf6554c6e-1618625479-0-ATz5
- Anggita, K. (2019, Desember 9). *Ini 7 Prinsip Pemberdayaan Perempuan yang Telah Terlaksana*. Diambil dari <https://www.medcom.id/rona/keluarga/yNL76RWK-7-prinsip-pemberdayaan-perempuan-yang-telah-terlaksana>.
- Arumingtyas, L. (2019, Januari 23). *Penyusunan RPJMN Sektor Kehutanan Masih Berbasis Ekonomi*. Diambil dari mongabay.co.id: <https://www.mongabay.co.id/2019/01/23/penyusunan-rpjmn-sektor-kehutanan-masih-berbasis-ekonomi/>
- Arumingtyas, L. (2020, Desember 22). *Kondisi Miris Buruh Perempuan di Kebun Sawit*. Diambil dari mongabay.co.id: <https://www.mongabay.co.id/2020/12/22/kondisi-miris-buruh-perempuan-di-kebun-sawit/>
- Australian Government. (2018). *Modern Slavery Act*. Diambil dari <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>
- Bappenas. (2013). *Rencana Aksi Nasional Adaptasi Perubahan Iklim*. Diambil dari <https://pusriskel.litbang.kkp.go.id/index.php/en/publikasi/artikel?download=473%3Abasis-substansi-rencana-aksi-nasional-adaptasi-perubahan-iklim-ran-api->
- Bappenas. (2014). *Perkembangan Penanganan Perubahan Iklim di Indonesia 2010-2014*. Jakarta: Bappenas.

- Bappenas. (2020). *RPJMN 2020-2024 Indonesia*. Jakarta: Bappenas.
- Bappenas (2021). Perspektif Gender dan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dalam Bisnis dan HAM di Masa Pandemi, disampaikan dalam *Workshop “Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM”*, 4 Maret 2021, Jakarta.
- Bappenas. (n.d.). *Aplikasi Perencanaan dan Pemantauan Pembangunan Rendah Karbon Nasional (AKSARA)*. Diambil dari <https://pprk.Bappenas.go.id/aksara/>
- Belinchon, F. &. (2018, July 15). *Business Insider: “25 giant companies that are bigger than entire countries”*. Diambil dari Business Insider: Belinchon, Fernando & Moynihan, Qayyah, July 25, 2018, lihat di: <https://www.businessinsider.com/25-giant-companies-that-earn-more-than-entire-countries-2018-7?r=US&IR=T#teslas>
- Benjamin, G. a. (2020, Juni 20). *Women at work need decisive action from ASEAN to recover from COVID-19*. Diambil dari the jakarta post: <https://www.thejakartapost.com/academia/2020/06/20/women-at-work-need-decisive-action-from-asean-to-recover-from-covid-19.html>
- BNPB. (2019). *Bencana 2019*. Diambil dari BNPB: <https://bnpb.go.id/infografis/kejadian-bencana-tahun-2019>
- BPS. (2020). *Berita Resmi Statistik*. Jakarta: Biro Pusat Statistik (BPS).
- BPS. (2020). *Statistik Sumber Daya Laut dan Pesisir: Perubahan Iklim di Wilayah Pesisir*. Jakarta: BPS.
- BPS. (2020). *Statistik Sumber Daya Laut dan Pesisir: Perubahan Iklim di Wilayah Pesisir*. Jakarta: BPS.
- BSR. (2018, November). *Climate + Human Rights: The Business Case for Action*, BSR November 2018, . Diambil dari BSR: <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/climate-human-rights-the-business-case-for-action>
- BSR. (2018, September). *Climate + Women: The Business Case for Action*. Diambil dari https://www.bsr.org/reports/BSR_Climate_Nexus_Women.pdf
- Business and Human Rights Resource Centre. (2019). *German Development Ministry drafts Law on Mandatory Human Rights Due Diligence for German Companies*. Diambil dari <https://www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/german-development-ministry-drafts-law-on-mandatory-human-rights-due-diligence-for-german-companies/>
- Business and Human Rights Resource Centre. (2019, May 23). *Working Group on Business and Human Rights releases report on gender dimensions of the Guiding Principles*. Diambil dari <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/working-group-on-business-and-human-rights-releases-report-on-gender-dimensions-of-the-guiding-principles/>
- Corporate Legal Accountability Quarterly Update*. (2020, December). Diambil dari <https://mailchi.mp/business-humanrights.org/corporate-legal-accountability-quarterly-update-issue-37-december-2020>
- D’Aragon, J. (2018, April 2018). *Module 1: Overview of Progress towards the 2030 Agenda and SDGs*. Diambil dari Sustainable Development UN: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/unosd/documents/4045Module%201%20Overview%20of%20Progress%20towards%20Agenda%202030%20and%20the%20SDGs%20-%20presentation%20and%20discussion.pdf>

- Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim. (2017). *Strategi Implementasi NDC (Nationally Determined Contribution)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim.
- ELSAM. (2019). *Perkembangan Bisnis dan HAM di Indonesia: Persepsi Negara, Masyarakat Sipil dan Korporasi*. Jakarta: ELSAM.
- ELSAM. (2020). *Tidak Ada Pedoman Perlindungan Hak Asasi Manusia, Presiden Harus Segera Sahkan RANHAM 2020-2024*. Diambil dari <https://elsam.or.id/tidak-ada-pedoman-perlindungan-hak-asasi-manusia-presiden-harus-segera-sahkan-ranham-2020-2024/>
- European Parliament. (2020). *Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains*. Diambil dari [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf)
- FAO and WorldFish. (2017). *Women's Empowerment in Aquaculture*. FAO and WorldFish.
- French Parliament. (2017). *The French Duty of Vigilance Law*. Diambil dari <http://www.bhrinlaw.org/law-duty-of-vigilance-2-versions-en-october-2018.pdf>
- Gardera, Dida (Asisten Deputi Agro, Farmasi dan Pariwisata). (2021). Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Mewujudkan Implementasi Bisnis dan HAM di Indonesia, disampaikan dalam *Workshop "Konsolidasi Masyarakat Sipil dalam Konteks Bisnis dan HAM"*, Jakarta, 4 Maret 2021
- Götzmann, N. &. (2020, February 27). *What can national action plans on business and human rights do for women's rights? National action plan processes can—and must—do more to contribute to the realisation of women's rights?*. Diambil dari <https://www.openglobalrights.org/what-can-national-action-plans-on-business-and-human-rights-do-for-womens-rights/>
- Götzmann, N. W. (2018, Februari). *Women in business and human rights: A mapping of topics for state attention in United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights Implementation Process*. Diambil dari Danish Institute for Human Rights: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/projects_docs/gender_business/bhr_gender_mapping_notes_draft_2018.pdf
- IBCWE. (2020). *Kontribusi Perempuan Beri Efek Signifikan Pada Perusahaan*. Diambil dari IBCWE: <https://www.ibcwe.id/event/dets/186>
- IHRB. (2020, December). *Top 10 Business and Human Rights Issues for 2021*. Diambil dari IHRB: https://www.ihrb.org/uploads/top-10/IHRB_Top_10_Business__Human_Rights_Issues_for_2021.pdf
- ILO. (2020, Juli). *Leading to Success: The business case for women in business and management in Indonesia*. Diambil dari https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_750802/lang--en/index.htm
- Indonesia Center for Environmental Law (ICEL). (2021, Januari). *Indonesia Environmental Law Outlook 2021: Proyeksi Keberlanjutan Lingkungan Hidup di Tengah Upaya Pemulihan Ekonomi*. Diambil dari <https://icel.or.id/wp-content/uploads/Indonesia-Environmental-Law-Outlook-2021-ICEL-2.pdf>
- International Climate Initiative. (2020, January 21). *The Indonesian Low Carbon Development Planning and Monitoring Application*. Diambil dari <https://www.international->

climate-initiative.com/en/news/article/the_indonesian_low_carbon_development_planning_and_monitoring_application

- International Organization for Standardization (ISO). (2010). *ISO 26000 Social Responsibility*. Diambil dari <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
- Jumisih, J. D. (2020, December 14). *Omnibus Law on Job Creation reinforcing patriarchal mentality, Opinion, Business and Human Rights Resource Center*. Diambil dari Business and human rights: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/omnibus-law-on-job-creation-reinforcing-patriarchal-mentality/>
- Kartodihardjo, H. (2020, Oktober 19). *Korupsi Pembuatan Amdal*. Diambil dari <https://www.forestdigest.com/detail/793/seluk-beluk-korupsi-penyusunan-amdal>
- Kemenkumham. (2021). *PRISMA: Penilaian Resiko Bisnis dan HAM*. Diambil dari <https://prismaham.id/>,
- Kemnaker. (2020, Juni 15). *Kemnaker Minta Pengawas Ketenagakerjaan Pastikan Pekerja Aman di Masa Pandemi Covid-19*. Diambil dari <https://www.kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-minta-pengawas-ketenagakerjaan-pastikan-pekerja-aman-di-masa-pandemi-covid-19>
- Kemnaker. (2020, Agustus 28). *Menaker: Pengawas Ketenagakerjaan Pilar Utama Penegakan Hukum Ketenagakerjaan*. Diambil dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-pengawas-ketenagakerjaan-pilar-utama-penegakan-hukum-ketenagakerjaan>
- Kemnaker. (2021, Februari 28). *Menaker Ida: Pemerintah Terus Berkomitmen Lindungi Pekerja Perempuan*. Diambil dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-pemerintah-terus-berkomitmen-lindungi-pekerja-perempuan>.
- KKP. (2019). *Laporan Tahunan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP)*. Jakarta: KKP.
- KLHK. (2018). *The Indonesia Second Biennial Update Report*. Diambil dari UNFCCC: https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Indonesia-2nd_BUR.pdf
- KLHK. (2019). *Laporan Inventarisasi Gas Rumah Kaca KLHK 2019* . Jakarta: KLHK.
- KLHK. (2021, Februari 16). *PERMENLHK NO 1 TAHUN 2021 TENTANG PROPER*. Diambil dari <https://proper.menlhk.go.id/proper/berita/detail/330>
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan- AIPJ 2. (n.d.). *Melihat Dampak Pandemi COVID-19 dan Kebijakan PSBB melalui Kacamata Perempuan Indonesia, tanpa tahun*. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan- AIPJ 2.
- Komnas HAM. (2019). *Laporan HAM Tahunan Komnas HAM*. Jakarta: Komnas HAM.
- Kouncil LSM. (2018). *UNGPs Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, UN-OHCHR, 2011; Buku Saku Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan HAM*. Kouncil LSM.
- Leite, D. M. (2019). *Engendering Business and Human Rights Applying a Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and Binding Treaty Negotiations, Christian Aid* . Christian Aid.
- Manan, A. (2021, Januari 16). *Halaman Menjelma Lautan,*. Diambil dari tempo.co: <https://majalah.tempo.co/read/lingkungan/162339/nasib-desa-bendono-di-demak-yang>

tenggelam-akibat-banjir-rob

- Masnua. (2020) . Puspita Bahari: Gerakan Perempuan Nelayan dalam Memperjuangkan Hak Dan Lingkungan, paparan pada Diskusi INFID “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dan Lingkungan Berkelanjutan”, Jakarta, Juli 2020.
- Muttaqien, A. (2020). Implementasi Bisnis dan HAM di Indonesia, paparan pada diskusi INFID “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dan Lingkungan Berkelanjutan”, Jakarta, Juli 2020.
- OECD. (2011, Mei 25). *New OECD guidelines to protect human rights and social development*. Diambil dari <http://www.oecd.org/newsroom/newoecdguidelinstoprotecthumanrightsandsocialdevelopment.htm>
- OECD. (2019). *The OECD Green Growth Policy Review: Indonesia* . Diambil dari https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1eee39bc-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/1eee39bc-en&sp_7468dfe1794076b594471907eea323e7&itemGO=oecd&itemContentType=book
- OHCHR. (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Diambil dari https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OHCHR. (2011). *UNGPs: An Interpretive Guide*. Diambil dari <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- OHCHR. (2018, October). *Human Rights and Climate Change*. Diambil dari <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ClimateChange/FactSheetClimateChange.pdf>
- OHCHR. (2021). *International Investment Agreements (IIAs) and Human Rights*. Diambil dari <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/IIAs.aspx>
- OHCHR. (n.d.). *Climate Change and the UNGPs*. Diambil dari OHCHR: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Climate-Change-and-the-UNGPs.aspx>
- OHCHR. (n.d.). *Key Messages on Human Rights and Climate Change*. Diambil dari https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ClimateChange/KeyMessages_on_HR_CC.pdf
- OHCHR. (n.d.). *The Impacts of Climate Change on the Effective Enjoyment of Human Rights*. Diambil dari <https://www.ohchr.org/EN/Issues/HRAndClimateChange/Pages/AboutClimateChangeHR.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2017). *Penjelasan POJK 51*. Diambil dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Documents/Pages/POJK-Penerapan-Kuangan-Berkelanjutan-bagi-Lembaga-Jasa-Kuangan,-Emiten,-dan-Perusahaan-Publik/SAL%20Penjelasan%20POJK%2051%20-%20keuangan%20berkelan>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2017). *POJK Nomor 51/POJK.03/2017*. Diambil dari <https://www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/peraturan/peraturan-ojk/Pages/Peraturan-Otoritas-Jasa-Kuangan-Nomor-51-POJK.03-2017-tentang-Penerapan-Kuangan-Berkelanjutan-bagi-Lembaga-Jasa-Kuangan.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2021). *Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap II 2021 - 2025*. Diambil dari <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Roadmap-Kuangan-Berkelanjutan-Tahap-II-%2820212025%29/Roadmap%20Keuangan%20Berkelanjutan%20Tahap%20II%20%282021%20-%202025%29.pdf>
- Pahlevi, A. (2020, December 8). *Potret Buruh Perempuan Perkebunan Sawit di Kubu Raya [1]*.

Diambil dari 8 Desember 2020, <https://www.mongabay.co.id/2020/12/08/potret-buruh-perempuan-perkebunan-sawit-di-kubu-raya-1/>

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 . (2016, Oktober 31). *Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis* . Diambil dari hukum online: <https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt582435210f804/node/534/peraturan-pemerintah-nomor-46-tahun-2016>
- Peraturan Presiden Nomor 59. (2017). *Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Diambil dari <https://www.sdg2030indonesia.org/page/5-perpres>
- Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017. (2017). *Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Diambil dari <https://www.sdg2030indonesia.org/page/5-perpres>
- Permen LHK Nomor 31. (2017). *Pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan*. Diambil dari https://www.forda-mof.org/files/P.31_2017.pdf
- Prihandono, I. d. (2018). *Kertas Kebijakan: Menuju Implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM di Indonesia*. Jakarta: INFID, IGCN, dan OXFAM.
- Rees, C. (2020). *Transforming How Business Impacts People: Unlocking the Collective Power of Five Distinct Narratives*. Shift.
- Rinwigati, P. (PRISMA Supervisor) (2021). Penilaian Resiko Bisnis & HAM, paparan pada peluncuran PRISMA, Jakrata, 23 Februari 2021.
- Ropes & Gray. (2019, Juni 5). *Dutch Child Labor Due Diligence Act*. Diambil dari <https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies>
- RSPO. (2014). *Human Rights & Social Standards*. Diambil dari <https://www.rspo.org/human-rights-and-social-standards>
- Sabarini, P. (2020, Maret 18). *Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja*. Diambil dari The Conversation: <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>
- Saifudin, M. (2021, Maret 2). *Reklamasi di Semarang dituding Penyebab Abrasi Ribuan Hektare Lahan di Demak* . Diambil dari detik.com: <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-5478367/reklamasi-di-semarang-dituding-penyebab-abrasi-ribuan-hektare-lahan-di-demak>
- Sekretariat RAN GRK. (n.d.). *RAN GRK (Rencana Aksi Nasional Gas Rumah Kaca)*. Diambil dari http://ranradgrk.Bappenas.go.id/rangrk/index.php/home/about_rangrk
- The Danish Institute for Human Rights. (2017). *National Action Plans on Business and Human Rights*. Diambil dari <https://globalnaps.org/country/>
- UK Public General Acts. (2015). *The United Kingdom Modern Slavery Act*. Diambil dari <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>
- UN Global Compact. (2015). *Women's Empowerment Principles, the UN Global Compact and the Guiding on Business and Human Rights - Explanatory Note*. Diambil dari

<https://www.unglobalcompact.org/library/3341>

UN Global Compact, UN Women. (n.d.). *Equality Means Business*. Diambil dari <https://weps-gapanalysis.org/#>

UN HRC. (2019, May 23). *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights : report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises*. Diambil dari <https://digitallibrary.un.org/record/3822962>

UN Women. (2020, September 16). *COVID-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers*. Diambil dari <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>

UN Women. (n.d.). *Women and the Sustainable Development Goals*. Diambil dari UN Women: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

UN Working Group on Business and Human Rights. (2021). *Business and human rights: towards a decade of global implementation*. Diambil dari <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/CN.pdf>

UNEP. (2020). *Emissions Gap Report 2020*. UNEP.

UNFCCC. (2015). *The United Nations, Adoption of Paris Agreement*. Diambil dari https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf

UNFCCC. (2017, November 18). *Report of the Conference of the Parties on its twenty-third session, held in Bonn from 6 to 18 November 2017*. Diambil dari <https://unfccc.int/resource/docs/2017/cop23/eng/11a01.pdf>

UNFCCC. (2020, January 28). *Strengthened 5-year Action Plan on Gender Adopted at COP25*. Diambil dari UNFCCC: <https://unfccc.int/news/strengthened-5-year-action-plan-on-gender-adopted-at-cop25>

UNFCCC. (2020, Januari 28). *Strengthened 5-year Action Plan on Gender Adopted at COP25*. Diambil dari <https://unfccc.int/news/strengthened-5-year-action-plan-on-gender-adopted-at-cop25>

UU Nomor 18 Tahun 2013 tentang *Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan*.



NGO in Special Consultative Status
with the Economic and Social Council of the United Nations, Ref. No: D1035

Jl. Jatipadang Raya Kav.3 No.105 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12540
021 7819734, 7819735 | info@infid.org | www.infid.org

Follow Us:

