

Buku Panduan Untuk Bank

# Mengintegrasikan Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi

**Buku Panduan untuk Bank:  
Mengintegrasikan Prinsip Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender  
dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi**

**Penulis:**

Herni Ramdlaningrum

Dwi Rahayu Ningrum

Ricko Nurmansyah

Ah Maftuchan

Victoria Fanggidae

Eka Afrina Djamhari

Dati Fatimah

Tri Susdinarjanti



**P R A K A R S A**  
Welfare Initiative for Better Societies

**2022**

# Buku Panduan untuk Bank: Mengintegrasikan Prinsip Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi

## Rujukan untuk Mengutip:

Perkumpulan PRAKARSA. (2022). *Buku Panduan untuk Bank: Mengintegrasikan Prinsip Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi*. Perkumpulan PRAKARSA: Jakarta.

## Penulis:

Herni Ramdlaningrum, Dwi Rahayu Ningrum, Ricko Nurmansyah, Ah Maftuchan, Victoria Fanggidae, Eka Afrina Djamhari, Dati Fatimah, Tri Susdinarjanti

## Penanggung Jawab:

Ah Maftuchan

## Desain dan Layout:

Bambang Nurjaman, Ramadhan

## Penerbit:

Perkumpulan PRAKARSA  
Komplek Rawa Bambu 1  
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu, Kec. Pasar Minggu  
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520, Indonesia

## Kata Kunci:

Bank, Kredit, Hak Asasi Manusia, Gender, Inklusi

### Disclaimer:

Buku panduan ini disusun sebagai bagian dari upaya mendorong praktik bisnis keuangan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, khususnya pada aspek integrasi HAM dan gender dalam industri keuangan. Penyusunan buku panduan ini merupakan hasil kolaborasi antar organisasi masyarakat sipil yang tergabung di Koalisi ResponsiBank Indonesia. Isi buku panduan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penyusunan buku panduan ini mendapatkan dukungan pendanaan dari FFA (Fair Finance Asia) – SIDA (Swedish International Development Cooperation Agency).



# Daftar Isi

Daftar Isi	iii
Daftar Singkatan	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vi
Kata Pengantar	vii
Ringkasan Eksekutif	ix
<b>Bagian 1 Pengantar</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Penyusunan Buku Panduan	3
1.3 Manfaat Buku Panduan	4
1.4 Pengguna Buku Panduan	4
<b>Bagian 2 Kerangka Pinjaman dan Investasi: Tinjauan di Tingkat Nasional dan Global</b>	<b>5</b>
2.1 Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Nasional	5
2.2 Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Global	9
<b>Bagian 3 Hak Asasi Manusia (HAM) dan Sektor Bisnis: Secara Khusus di Sektor Perbankan</b>	<b>17</b>
3.1 Pentingnya pemahaman tentang prinsip HAM bagi sektor usaha termasuk di dalamnya Lembaga Keuangan atau Perbankan	17
3.2 Sejumlah Prinsip Dasar dan Penjelaskannya	21
3.3 Integrasi prinsip HAM (Protect, Respect, Remedy) dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi	24
3.4 Sejumlah Contoh Kasus – praktik pinjaman/investasi yang sudah serta belum mengadopsi prinsip prinsip HAM dalam bisnis	26
<b>Bagian 4 Aspek Gender dan Sektor Bisnis: Secara Khusus di Sektor Perbankan</b>	<b>39</b>
4.1 Pentingnya Pemahaman tentang Gender dalam Sektor Bisnis – Secara Khusus di Sektor Perbankan	39
4.2 Sejumlah prinsip dasar dan penjelasannya	41
4.3 Integrasi Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi	49



4.4 Contoh kasus - praktik pinjaman/investasi yang telah mengintegrasikan aspek Gender Lens Financing	50
<b>Bagian 5 Integrasi Prinsip Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi: Menuju Pembiayaan yang Inklusif dan Berkelanjutan</b>	<b>55</b>
5.1 Mengoperasionalkan Prinsip HAM dan Gender dalam Proses Bisnis Bank	55
5.2 Tantangan dari tingkat internal dan eksternal	58
5.3 Kesempatan untuk Tumbuh bagi Bank/Institusi Keuangan	59
Daftar Pustaka	64



# Daftar Singkatan

ASFI	Asia Sustainable Finance Initiative
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CGIO	Center for Governance, Institutions & Organizations
CRC	Convention On the Rights of The Child
CSO	Civil Society Organization
EP	Equator Principles
FFI	Fair Finance International
FPIC	Free, Prior, and Informed Consent
GRI	Global Reporting Initiative
HAM	Hak Asasi Manusia
IDB	Islamic Development Bank
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organization
KBLI	Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia
LJK	Lembaga Jasa Keuangan
LST	lingkungan, social dan tata Kelola
NBIM	Norges Bank Investment Management
OECD	Organization of Economic Co-operation and Development
OJK	Otoritas Jasa Keuangan
POJK	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan
SBFN	Sustainable Banking and Finance Network
SDGs	Sustainable Development Goals
SUSBA	Sustainable Banking Assessment
TJSL	Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan
UN	United Nation
UNEP	United Nations Environment Program
UNGP	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
WBA	World Benchmarking Alliance
WEPs	Women Empowerment's Principle
WWF	World Wide Fund for Nature



# Daftar Gambar

Gambar 1. Peraturan Bank untuk Menerapkan Prinsip Keuangan Berkelanjutan di Indonesia	5
Gambar 2. Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Global	9

# Daftar Tabel

Tabel 1. Indikator Penilaian Integrasi LST untuk Perbankan	13
Tabel 2. Tema Penilaian Kebijakan Bank dengan Metodologi FFGI	15
Tabel 3. Assessment Risiko dan Dampak terkait HAM TMBTanacharat Bank	57
Tabel 4. Elemen Penilaian Kebijakan Bank pada Tema Kesetaraan Gender Berdasarkan FFGI Methodology	60
Tabel 5. Elemen Penilaian Kebijakan Bank untuk Tema Pemenuhan HAM Berdasarkan FFGI Methodology	61



# Kata Pengantar



Sektor bisnis erat kaitannya dengan aspek Hak Asasi Manusia. Sektor bisnis dapat menjadi sumber masalah ataupun solusi dari permasalahan pelanggaran HAM. Sektor-sektor berisiko tinggi seperti infrastruktur, pertambangan, dan pertanian skala besar, teknologi hingga pertahanan seringkali memerlukan perampasan tanah, relokasi paksa, kurangnya persetujuan masyarakat dan ancaman terhadap mata pencaharian. Pada sektor tersebut juga seringkali timbul permasalahan pada pelanggaran hak buruh hingga ketidakadilan gender.

Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) pada tahun 2011 secara resmi menetapkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia, terlepas dari kewajiban negara. Hal ini mengharuskan mereka untuk melakukan uji tuntas hak asasi manusia untuk menilai dampak nyata dan potensial terhadap hak asasi manusia, menindaklanjuti temuan, melacak tanggapan, dan mengomunikasikan bagaimana dampak tersebut ditangani. Namun UNGP tidak mengikat secara hukum; implementasi tidak merata; dan masih jarang ada kasus dimana masyarakat mencapai remediasi ketika hak asasi mereka dilanggar.

Bank, seperti semua bisnis, memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi semua hak tersebut, baik secara positif maupun negatif, dan dalam berbagai cara. UNGP menetapkan bahwa bisnis dapat menyebabkan, berkontribusi, atau terkait langsung dengan pelanggaran hak asasi manusia. Di sisi lain, bank sendiri dapat menyebabkan pelanggaran hak asasi manusia, misalnya melalui praktik pelayanan diskriminatif pada konsumen, pelanggaran hak pekerja, bahkan melalui pinjaman atau dukungan keuangan lainnya untuk perusahaan yang bertanggung jawab atas pelanggaran hak asasi manusia.

Buku panduan ini disusun atas dorongan dan komitmen kami untuk terus berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan yang inklusif dengan memperhatikan aspek kesetaraan gender dan hak asasi manusia. Sejumlah contoh yang dituliskan dalam buku panduan ini menunjukkan bahwa terdapat sejumlah risiko bagi bank jika mengabaikan isu HAM dalam proses pemberian pinjaman maupun dalam proses investasi. Pengabaian atas isu HAM

misalnya akan membuat bank mendapat risiko mulai dari tuntutan hukum, denda, disrupsi pada kinerja keuangan serta penilaian yang buruk pada reputasi bank. Buku panduan ini juga memberi sejumlah acuan bagi bank untuk tumbuh dan bersama-sama mewujudkan keuangan yang berkelanjutan, dengan mendorong integrasi atas aspek HAM dan gender dalam proses pemberian pinjaman serta investasi.

Akhir kata, terima kasih kepada seluruh tim penulis dan pelbagai pihak yang terlibat dalam proses penyusunan buku panduan ini. Saya berharap buku panduan ini dapat memberikan masukan bagi lembaga keuangan khususnya perbankan untuk dapat mengintegrasikan aspek kesetaraan gender dan pemenuhan hak asasi manusia dalam setiap proses bisnisnya.

Jakarta, Desember 2022

**Ah Maftuchan**

Direktur Eksekutif The PRAKARSA



**Penerapan prinsip HAM serta perhatian pada aspek gender menjadi isu utama dalam buku panduan ini, dengan menampilkan contoh-contoh kasus serta berbagai upaya yang telah dilakukan oleh bank dalam mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam kerangka pinjaman dan investasi.**



## Ringkasan Eksekutif

Sebagai salah satu upaya untuk memitigasi perubahan iklim dan mencegah memburuknya kualitas lingkungan, pembiayaan keuangan yang berkelanjutan menjadi satu elemen penting di dalamnya. Institusi keuangan, secara khusus sektor perbankan bisa berkontribusi dengan menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan dalam usaha yang dibiayai maupun dalam investasi-investasi yang dilakukan.

Pembiayaan keuangan berkelanjutan secara umum mengacu pada proses-proses yang mempertimbangkan faktor Lingkungan, Sosial dan Tata kelola (LST) dalam melakukan kerangka pinjaman dan investasi. Di tingkat global, pembiayaan keuangan berkelanjutan mengacu pada Paris Agreement yang ditandatangani pada tanggal 22 April 2016. Di tingkat nasional, ratifikasi atas Paris Agreement dilakukan melalui Undang Undang Nomor 16 Tahun 2016. Dalam implementasinya, Pemerintah Republik Indonesia melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melakukan upaya-upaya pengembangan keuangan berkelanjutan yang dituangkan dalam Roadmap Keuangan Berkelanjutan. OJK telah menyusun Roadmap ini dalam 2 tahap, yaitu Tahap I (2015 - 2019) dan Tahap II (2021 - 2025).

Buku Panduan ini memuat peraturan-peraturan serta panduan terkait keuangan berkelanjutan di tingkat global dan nasional. Dengan melihat pada peraturan-peraturan serta panduan yang sudah ada, nampak bahwa adaptasi atas prinsip-prinsip di isu lingkungan, sosial serta tata kelola yang menjadi acuan dalam pembiayaan keuangan berkelanjutan masih harus terus dilakukan. Di tingkat nasional, masih diperlukan penyempurnaan atas

aturan-aturan yang terkait dampak dari pembiayaan yang sudah berjalan pada isu-isu sosial seperti kasus-kasus pelanggaran hak asasi manusia serta kesetaraan gender sebagai prinsip yang sudah diakui secara universal. Penerapan prinsip HAM serta perhatian pada aspek gender menjadi isu utama dalam buku panduan ini, dengan menampilkan contoh-contoh kasus serta berbagai upaya yang telah dilakukan oleh bank dalam mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam kerangka pinjaman dan investasi.

Sejumlah contoh yang dituliskan dalam buku panduan ini menunjukkan bahwa terdapat sejumlah risiko bagi bank jika mengabaikan isu HAM dan gender dalam proses pemberian pinjaman maupun dalam proses investasi. Pengabaian atas isu HAM misalnya akan membuat bank mendapat risiko mulai dari tuntutan hukum, denda, disrupsi pada kinerja keuangan serta penilaian yang buruk pada reputasi bank. Di sisi lain, mengintegrasikan aspek HAM dan gender dalam proses pinjaman dan investasi akan memberi keuntungan pada bank, baik secara finansial dan maupun penilaian baik pada reputasi bank. Memberi perhatian dan mengapresiasi keberadaan kelompok disabilitas, serta memberi perhatian pada usaha usaha yang dilakukan dan dipimpin oleh perempuan, dalam contoh-contoh yang ditampilkan dalam buku panduan ini justru memberi keuntungan bagi bank, dengan target pasar yang meningkat maupun reputasi baik yang didapatkan oleh bank.

Tantangan yang utama tentu saja bagaimana bank mampu memitigasi kasus kasus pelanggaran HAM yang memberi dampak yang cukup berat dalam proses pemberian pinjaman serta investasi, seperti pengambilan lahan secara paksa, kerusakan lingkungan akibat proyek-proyek yang mendapatkan pendanaan oleh bank, tergusurnya penduduk asli dari lokasi proyek, dan seterusnya. Dari contoh-contoh yang ditampilkan, buku panduan ini memberi sejumlah acuan bagi bank untuk tumbuh dan bersama-sama mewujudkan keuangan yang berkelanjutan, dengan mendorong integrasi aspek HAM dan gender dalam proses pemberian pinjaman serta investasi.





## Bagian 1

# PENGANTAR

### 1.1 Latar Belakang

Turunnya daya dukung lingkungan, baik yang disebabkan oleh perilaku manusia maupun eksploitasi sumberdaya alam telah memunculkan dampak yang beragam, salah satunya pemanasan global. Perubahan iklim telah memicu terjadinya berbagai bencana alam, mulai dari banjir, kebakaran hutan, kekeringan, rob, tanah longsor dan lain sebagainya. Selain upaya upaya untuk mengurangi dampak, dengan mengubah perilaku seperti mengurangi penggunaan plastik, kertas, kampanye untuk pengurangan penggunaan kendaraan berbahan fosil juga telah marak digaungkan. Upaya-upaya dalam memitigasi perubahan iklim yang telah dilakukan oleh berbagai pihak saat ini mulai dilakukan juga oleh sektor keuangan, secara khusus di sektor perbankan. Dalam upaya memitigasi perubahan iklim, sektor perbankan baik di tingkat nasional maupun di tingkat global memegang peranan yang penting, terutama terkait dengan pembiayaan usaha yang berdampak pada turunnya kualitas lingkungan. Dalam perkembangannya saat ini, pembiayaan keuangan yang berkelanjutan menjadi bagian yang sangat penting dalam memitigasi perubahan iklim yang dipicu oleh usaha-usaha yang dibiayai.

Pembiayaan keuangan berkelanjutan secara umum mengacu pada proses-proses yang mempertimbangkan faktor Lingkungan, Sosial dan Tata kelola (LST) dalam melakukan investasi di sektor keuangan, yang mengarah pada meningkatnya investasi jangka panjang menuju aktifitas ekonomi yang berkelanjutan (The World Bank, 2021). Di tingkat global, pembiayaan keuangan berkelanjutan mengacu pada Paris Agreement yang ditandatangani



pada tanggal 22 April 2016. Di tingkat nasional, ratifikasi atas Paris Agreement dilakukan melalui Undang-undang Nomor 16 Tahun 2016. Dalam implementasinya, Pemerintah Republik Indonesia melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melakukan upaya pengembangan keuangan berkelanjutan yang dituangkan dalam Roadmap Keuangan Berkelanjutan. Roadmap yang disusun oleh OJK terdiri atas 2 tahap, yaitu Tahap I (2015 - 2019) dan Tahap II (2021 - 2025). Berbagai aturan yang disusun, baik di tingkat global maupun di tingkat nasional, sejauh ini masih harus disempurnakan untuk bisa mengadaptasi prinsip-prinsip di isu lingkungan, sosial serta tata kelola yang menjadi acuan dalam pembiayaan keuangan berkelanjutan. Secara khusus, masih diperlukan penyempurnaan atas aturan-aturan yang terkait dampak dari pembiayaan yang sudah berjalan pada isu-isu sosial seperti kasus-kasus pelanggaran hak asasi manusia serta kesetaraan gender sebagai prinsip yang sudah diakui secara universal.

Penyempurnaan aturan-aturan, serta panduan terkait isu-isu sosial dalam hal ini hak asasi manusia dan kesetaraan gender menjadi sangat relevan dan mendesak dengan melihat banyaknya kasus yang terjadi di berbagai aktifitas yang dibiayai oleh sektor perbankan. Laporan Pemeringkatan Bank yang dilakukan oleh Responsibank Indonesia pada tahun 2018 menemukan bahwa Lembaga Jasa Keuangan (LJK) di Indonesia masih belum memiliki kebijakan kredit dan investasi spesifik pada sektor bisnis yang berisiko tinggi terhadap aspek lingkungan dan sosial. Kebijakan bank nasional juga belum secara eksplisit membuktikan komitmen terhadap pergeseran pembiayaan dari energi fosil ke energi terbarukan yang sesuai dengan komitmen pemerintah untuk mendorong adaptasi perubahan iklim dengan menetapkan target spesifik penurunan emisi karbon (PRAKARSA, 2019). Hilangnya mata pencaharian penduduk lokal (termasuk di dalamnya perempuan) karena tanah atau lingkungan tempat tinggalnya dialihfungsikan oleh usaha, pencemaran udara yang membuat hak hidup di lingkungan yang sehat terampas, protes dari penduduk lokal yang dijawab dengan kekerasan fisik maupun verbal, adalah contoh bagaimana penyempurnaan panduan bagi sektor perbankan menjadi kian mendesak untuk dilakukan, sebagai upaya untuk memitigasi risiko yang mungkin muncul dalam pembiayaan yang dilakukan.

Selain risiko yang akan timbul bagi bank maupun bagi masyarakat dari pengabaian HAM yang dilakukan oleh bank dalam praktik pemberian pinjaman dan investasi, pada sisi lain terdapat banyak keuntungan bagi bank saat mengintegrasikan aspek HAM dan gender dalam pemberian pinjaman serta investasi yang dilakukan. Contoh-contoh yang ditampilkan dalam Bab III dan Bab IV dalam buku panduan ini menunjukkan bahwa bank akan mendapatkan jumlah nasabah yang lebih banyak saat bank memberi perhatian pada kelompok termarginalkan, misal kelompok orang dengan disabilitas. Tidak hanya jumlah nasabah yang meningkat, namun reputasi juga akan meningkat. Memberi perhatian pada perempuan, serta usaha-usaha yang dijalankan atau dipimpin oleh perempuan juga memberikan pada bank beragam keuntungan. Pemberian kredit tidak hanya mendorong



proses pemberdayaan perempuan, namun lebih dari itu, berkontribusi pada perekonomian dalam arti yang lebih luas.

## 1.2 Tujuan Penyusunan Buku Panduan

Sebagaimana disebutkan dalam dokumen Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 – 2025) yang disusun oleh OJK, tantangan terbesar dalam menerapkan keuangan berkelanjutan adalah meyakinkan pelaku usaha dan masyarakat bahwa upaya untuk menghasilkan keuntungan akan lebih baik dan langgeng jika dilakukan dengan mempertimbangkan sumberdaya alam dan dampak sosial kepada masyarakat (OJK, 2021). Dalam konteks pengembangan keuangan berkelanjutan yang dilakukan oleh OJK, buku panduan ini masuk ke dalam salah satu bagian dari ekosistem keuangan berkelanjutan Indonesia yaitu sebagai bagian dari dukungan lembaga non-pemerintah. Dengan mengacu pada latar belakang di atas, buku panduan ini disusun dengan melihat pada perlunya sektor perbankan untuk lebih memahami isu-isu sosial yang muncul atau menjadi dampak dari investasi maupun pinjaman yang diberikan.

Dalam buku panduan ini, isu sosial yang dimaksud adalah hak asasi manusia dan gender. Sebagai institusi yang memberikan pinjaman atau pendanaan, bank memiliki posisi strategis untuk bisa mengelola dampak atau memitigasi risiko yang muncul. Mitigasi risiko ini bisa dilakukan dengan mengadaptasi serta menerapkan standar-standar dalam kerangka kebijakan pinjaman serta investasi pada masing-masing bank. Eksplorasi atas konsep hak asasi manusia dan gender akan disampaikan dalam bab-bab buku panduan ini untuk membantu bank memahami dalam tataran konsep, untuk selanjutnya melihat pada standar-standar yang ada. Sebelum masuk pada isu hak asasi manusia dan gender secara lebih spesifik, dalam buku panduan ini akan disampaikan juga sejumlah regulasi dan panduan di tingkat nasional dan global.

Sejumlah contoh tentang bagaimana dunia usaha (korporasi) maupun perbankan mengadopsi atau memberi perhatian pada isu hak asasi manusia serta aspek gender dalam pemberian pinjaman juga akan disampaikan dalam buku panduan ini. Contoh-contoh ini diharapkan akan menginspirasi kalangan perbankan dalam menerapkan hal yang sama dalam kebijakan peminjamannya. Selain itu, buku panduan ini juga akan menampilkan sejumlah kasus sebagai referensi lebih jauh tentang risiko yang dihadapi jika bank melewatkan perhatian pada isu hak asasi manusia dan gender dalam pinjaman yang diberikan. Secara keseluruhan, buku panduan diharapkan dapat menjadi panduan bagi bank untuk tumbuh dan berkembang dengan menerapkan prinsip-prinsip keuangan yang berkelanjutan.



### 1.3 Manfaat Buku Panduan

Regulasi, panduan, serta sejumlah contoh kasus dalam praktik-praktik keuangan berkelanjutan yang disampaikan dalam buku ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi bank dalam menyusun kerangka kebijakan peminjaman dan investasi, yang sejalan dengan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan. Dengan membaca buku panduan ini, diharapkan para pembaca (secara khusus bank) akan mengetahui dan memahami hal-hal sebagai berikut:

1. Pentingnya mengintegrasikan aspek gender dan HAM dalam kerangka pinjaman dan investasi.
2. Prinsip dan langkah-langkah dalam penerapan aspek HAM dan gender.
3. Mengetahui contoh-contoh penerapan aspek HAM dan gender dalam kerangka pinjaman dan investasi.
4. Tahapan menyusun kerangka pinjaman yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut.

Buku panduan ini, sebagaimana disampaikan di atas adalah bagian dari kontribusi lembaga non pemerintah untuk:

1. Mendukung roadmap keuangan berkelanjutan yang telah disusun oleh OJK.
2. Memberi kerangka bagi organisasi masyarakat sipil dalam melakukan pemantauan atas responsifitas bank terhadap aspek HAM dan gender.

Dengan melihat bahwa tema keuangan berkelanjutan adalah topik yang sedang berkembang, buku ini perlu diletakkan sebagai pijakan dalam dinamika dan inisiatif keuangan berkelanjutan di Indonesia.

### 1.4 Pengguna Buku Panduan

Buku panduan ini secara khusus ditujukan bagi sektor perbankan di Indonesia. Buku panduan ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi organisasi lainnya yang bekerja untuk mendorong keuangan berkelanjutan, advokasi perlindungan HAM dan kesetaraan gender.





## Bagian 2

# KERANGKA PINJAMAN DAN INVESTASI: TINJAUAN DI TINGKAT NASIONAL DAN GLOBAL

### 2.1 Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Nasional

Peraturan dan panduan bagi bank dalam menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan di tingkat nasional terdiri atas:



Gambar 1. Peraturan Bank untuk Menerapkan Prinsip Keuangan Berkelanjutan di Indonesia



### **2.1.1 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2016 tentang Ratifikasi Persetujuan Paris atas Konvensi Kerangka Kerja Perserikatan Bangsa Bangsa Mengenai Perubahan Iklim**

Sebagaimana disebutkan dalam bagian penjelasan undang-undang ini, Persetujuan Paris diarahkan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap dampak negatif perubahan iklim, menuju ketahanan iklim dan pembangunan rendah emisi, tanpa mengancam produksi pangan, dan menyiapkan skema pendanaan untuk menuju pembangunan rendah emisi dan berketahanan iklim.

### **2.1.2 Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2016 tentang Strategi Nasional Keuangan Inklusif**

Pada Lampiran Perpres 82/2016 keuangan inklusif didefinisikan sebagai kondisi ketika setiap anggota masyarakat mempunyai akses terhadap berbagai layanan keuangan formal yang berkualitas secara tepat waktu, lancar, dan aman dengan biaya terjangkau sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keuangan inklusif menekankan penyediaan layanan keuangan berdasarkan kebutuhan yang berbeda dari tiap masyarakat. Meski mencakup semua segmen masyarakat, kegiatan keuangan inklusif difokuskan pada kelompok yang belum terpenuhi oleh layanan keuangan formal adalah sebagai berikut:

#### **1. Masyarakat berpendapatan rendah**

Masyarakat yang berpendapatan rendah adalah kelompok masyarakat 40% (empat puluh persen) berpendapatan terendah berdasarkan Basis Data Terpadu BPS. Kelompok ini memiliki akses terbatas atau tanpa akses sama sekali ke semua jenis layanan keuangan yang mencakup masyarakat penerima bantuan sosial, program pemberdayaan masyarakat, dan wirausaha yang memiliki keterbatasan sumberdaya untuk memperluas usaha.

#### **2. Pelaku usaha mikro dan kecil**

Merupakan pelaku usaha sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

#### **3. Masyarakat yang merupakan lintas kelompok**

Masyarakat yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

- Pekerja migran
- Perempuan
- Kelompok masyarakat Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
- Masyarakat di daerah tertinggal, perbatasan dan pulau pulau terluar
- Kelompok pelajar, mahasiswa, pemuda.



### **2.1.3 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK 03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik**

Keuangan Berkelanjutan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir ke (8) dari POJK ini dimaknai sebagai dukungan menyeluruh dari sektor jasa keuangan (termasuk di dalamnya Bank) untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan hidup.

Pasal 2 ayat (1) POJK ini mewajibkan Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten dan Perusahaan Publik untuk menerapkan keuangan berkelanjutan, dengan menggunakan 8 (delapan) prinsip yang disebutkan dalam Pasal 2 ayat (2) sebagai berikut:

1. Prinsip investasi bertanggung jawab
2. Prinsip strategi dan praktik bisnis berkelanjutan
3. Prinsip pengelolaan risiko sosial dan lingkungan hidup
4. Prinsip tata Kelola
5. Prinsip komunikasi yang informatif
6. Prinsip inklusif
7. Prinsip pengembangan sektor unggulan prioritas
8. Prinsip koordinasi dan kolaborasi

Dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan, Pasal 4 ayat (1) POJK ini mewajibkan LJK untuk menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB). RAKB wajib disampaikan oleh LJK kepada OJK setiap tahun (dalam Pasal 4 ayat (2)).

### **2.1.4 Pedoman Teknis Bagi Bank terkait Implementasi POJK Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten dan Perusahaan Publik**

Sebagaimana disebutkan dalam bagian Pendahuluan, Pedoman Teknis Bagi Bank ini dirancang untuk memberikan penjelasan teknis terkait hal-hal sebagai berikut:

1. Makna praktis dari prinsip prinsip Keuangan Berkelanjutan
2. Prioritas program Keuangan Berkelanjutan
3. Langkah strategis dalam implementasi program Keuangan Berkelanjutan
4. Outline dan isi dari Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB)
5. Outline dan isi dari Laporan Keberlanjutan/Sustainability Report (SR)
6. Kriteria dan kategori kegiatan usaha berkelanjutan
7. Alokasi dan penggunaan dana Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) untuk mendukung kegiatan penerapan Keuangan Berkelanjutan.



Namun demikian, Pedoman Teknis ini tidak mencakup di dalamnya tata cara penerapan manajemen risiko yang akan memasukkan komponen ekonomi, sosial, lingkungan hidup dan tata kelola – yang sangat dibutuhkan oleh Bank dalam menerapkan Keuangan berkelanjutan.

### **2.1.5 Dokumen Taksonomi Hijau Indonesia – OJK 2022**

Taksonomi Hijau, sebagaimana disebutkan dalam dokumen Taksonomi Hijau Indonesia yang diterbitkan oleh OJK, dimaknai sebagai klasifikasi aktifitas ekonomi yang mendukung upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim. Dokumen ini menjadi penting bagi Bank (sebagai bagian dari Sektor Jasa Keuangan) untuk lebih memahami serta memudahkan dalam mengklasifikasi aktifitas hijau. Dalam pelaksanaannya, dokumen ini dapat membantu Bank dalam proses pemantauan berkala – dalam penyaluran kredit/pembiayaan/investasi.

Dalam dokumen Taksonomi Hijau yang diterbitkan oleh OJK ini, klasifikasi disusun berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang terbagi dalam 3 kategori yaitu:

**1. Hijau (do no significant harm, apply minimum safeguard, provide positive impact to the environment and align with the environmental objective of the taxonomy).** Aktifitas usaha yang masuk dalam kategori hijau ini adalah kegiatan usaha yang melindungi, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas atas perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, serta mitigasi dan adaptasi perubahan iklim serta mematuhi standar tata kelola yang ditetapkan pemerintah dan menerapkan praktik terbaik di tingkat nasional ataupun tingkat internasional.

**2. Kuning (do no significant harm).** Aktifitas usaha yang masuk dalam kategori kuning adalah kegiatan usaha yang memenuhi beberapa kriteria/ambang batas hijau. Penentuan manfaat kegiatan usaha ini terhadap perlindungan dan pengelolaan lingkungan masih harus ditetapkan melalui pengukuran serta dukungan praktik terbaik lainnya.

**3. Merah (harmful activities).** Dalam kategori ini, kegiatan usaha yang dilakukan tidak memenuhi kriteria/ ambang batas kuning dan/atau hijau.

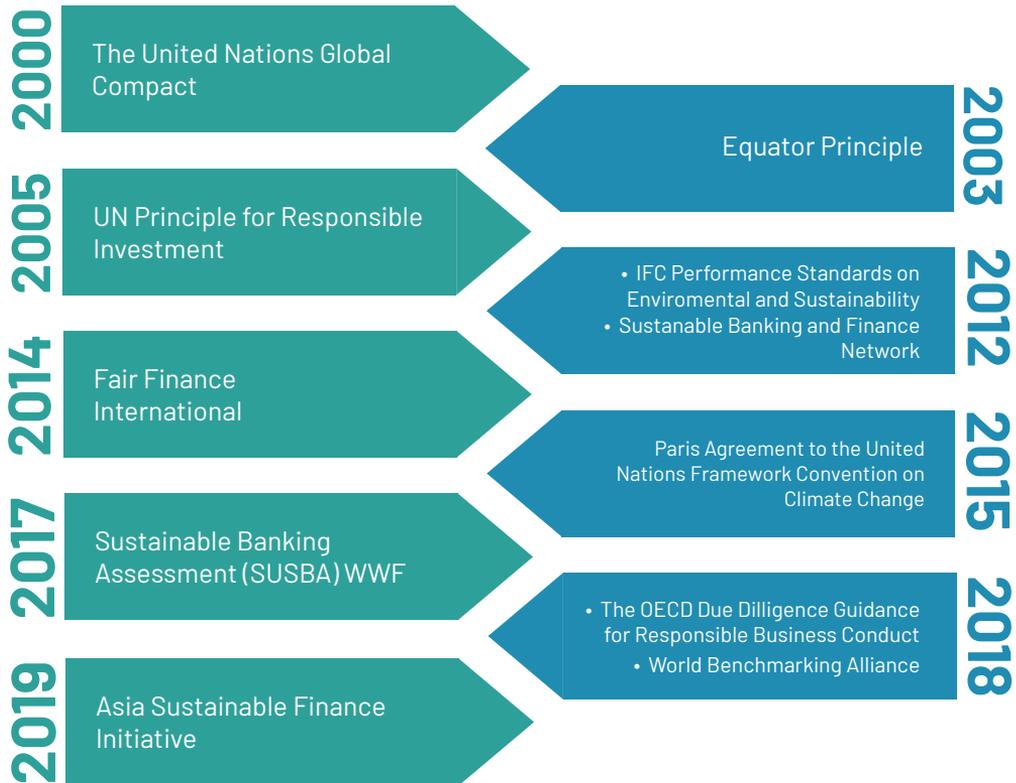
Terdapat 2.733 sektor dan sub-sektor yang telah dikaji dalam dokumen Taksonomi Hijau ini, dengan 919 diantaranya masuk dalam KBLI level 5. Dari 919 subsektor tersebut, 15 diantaranya masuk dalam kategori hijau, sementara 914 lainnya belum dapat dikategorikan sebagai secara langsung sebagai sektor hijau. Dokumen taksonomi hijau ini juga mencatat 198 usulan subsektor baru dari beberapa kementerian teknis dan pemangku kepentingan terkait.

Pemetaan sektor dan subsektor dalam dokumen Taksonomi Hijau ini telah disesuaikan dengan pencapaian target sektor dalam NDC (Nationally Determined Contribution) sesuai dengan Perpres Nomor 98 Tahun 2021 serta sektor/subsektor di KBLI 2017. Sektor – sektor yang terkait dengan NDC yaitu sektor Energi, Kehutanan, Pertanian, Limbah, serta Industri Pengolahan.



## 2.2 Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Global

Peraturan dan panduan bagi Bank dalam menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan di tingkat global adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Peraturan dan Panduan untuk Bank di Tingkat Global

### 2.2.1 Paris Agreement to the United Nations Framework Convention on Climate Change

Paris Agreement atau Persetujuan Paris atas Konvensi Kerangka Kerja Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai perubahan iklim telah ditandatangani oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 22 April 2016, disusul dengan ratifikasi melalui Undang-undang Nomor 16 Tahun 2016. Persetujuan Paris ini, sebagaimana disebutkan dalam Penjelasan Undang Undang Nomor 16 Tahun 2016 bersifat mengikat secara hukum dan diterapkan semua negara dengan prinsip tanggung jawab bersama yang dibedakan dan berdasarkan kemampuan masing-masing, dan memberikan tanggung jawab kepada negara-negara maju untuk menyediakan dana, peningkatan kapasitas dan alih teknologi kepada negara berkembang. Selain itu, Persetujuan Paris juga mengamanatkan peningkatan kerjasama bilateral dan multilateral yang lebih efektif dan efisien untuk melaksanakan aksi mitigasi dan adaptasi perubahan iklim dengan dukungan pendanaan, alih teknologi, peningkatan kapasitas yang didukung dengan mekanisme transparansi serta tata kelola yang berkelanjutan.

## 2.2.2 The United Nations Global Compact

UN Global Compact merupakan inisiatif yang dibentuk pada tahun 2000 dengan tujuan memobilisasi perusahaan-perusahaan di seluruh dunia untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan usahanya. Terdapat 10 prinsip yang ditawarkan oleh UN Global Compact bagi perusahaan atau sektor bisnis terkait hak asasi manusia, buruh, lingkungan serta anti korupsi. Ke sepuluh prinsip tersebut selengkapnya adalah sebagai berikut:

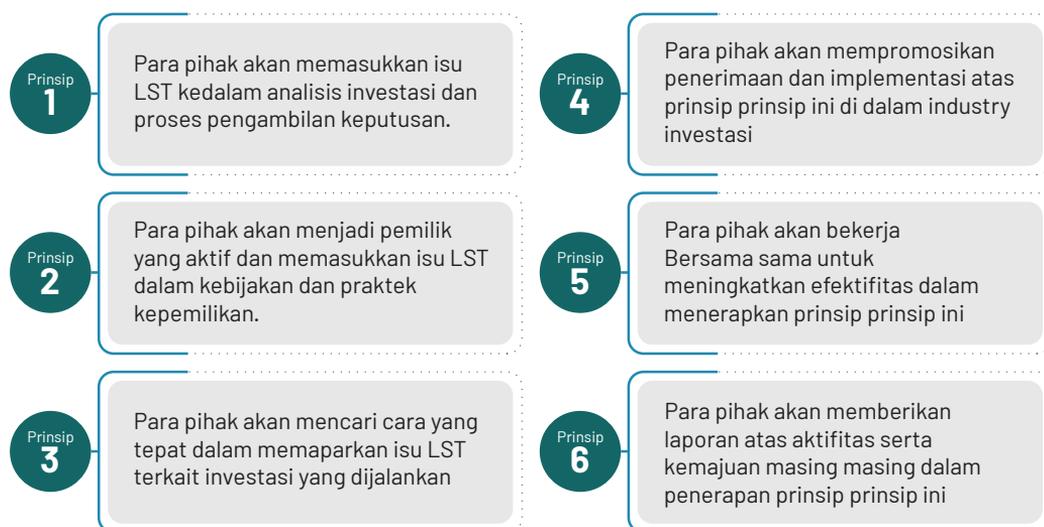


## 2.2.3 The United Nation Principle for Responsible Investment

UN Principle for Responsible Investment ini bekerja untuk memahami implikasi investasi dari faktor-faktor lingkungan, sosial serta tata kelola. Lembaga independen ini bekerja dengan dukungan PBB untuk mendorong para investor menerapkan investasi yang bertanggung jawab, dalam upaya untuk meningkatkan penghasilan serta mengelola risiko dengan lebih baik. Prinsip investasi yang bertanggung jawab disusun oleh investor internasional yang tergabung dalam sebuah kelompok untuk merefleksikan meningkatnya



relevansi isu lingkungan, sosial dan tata kelola dalam praktik-praktik investasi. Terdapat 6 prinsip yang menjadi komitmen dari para penandatanganan kesepakatan ini yaitu:



#### 2.2.4 The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

Dokumen ini menyediakan panduan yang detail tentang bagaimana perusahaan harus melakukan due diligence dalam enam (6) tahapan yaitu:

1. Menanamkan tindakan bisnis yang bertanggungjawab dalam kebijakan dan sistem manajemen
2. Mengidentifikasi dan memeriksa dampak negatif, baik yang bersifat nyata maupun yang berupa potensi, yang terkait dengan operasional (perusahaan), produk, maupun jasa yang diberikan.
3. Mengakhiri, mencegah serta memitigasi dampak-dampak negatif
4. Melacak implementasi dan hasil
5. Mengkomunikasikan tentang bagaimana dampak dikelola atau diselesaikan
6. Bersiap untuk atau bekerjasama dengan proses remedy (pengulangan) jika memungkinkan.

#### 2.2.5 International Finance Corporation (IFC) Performance Standards on Environmental and Sustainability

Dokumen ini berlaku efektif mulai 1 Januari 2012, sebagai bagian dari kerangka kerja keberlanjutan yang ditujukan bagi klien sebagai panduan untuk mengidentifikasi risiko dan dampak. Dokumen ini juga disediakan IFC untuk mencegah, melakukan mitigasi serta mengelola risiko dan dampak - sebagai cara yang diterapkan dalam bisnis yang



berkelanjutan. Dalam kasus-kasus investasi langsung, IFC mensyaratkan klien untuk menerapkan Performance Standards di tema (1) yaitu untuk mengelola risiko-risiko dan dampak lingkungan dan sosial sebagai upaya meningkatkan kesempatan pembangunan. Performance Standards yang mencakup 8 (delapan) tema ini juga bisa diterapkan oleh institusi-institusi keuangan lainnya.

### **2.2.6 Equator Principles**

Equator Principles (EP) adalah standar atau benchmark bagi industri keuangan untuk menentukan, memeriksa serta mengelola risiko lingkungan dan sosial dalam proyek-proyek (yang didanai). EP dimaksudkan sebagai standar yang diadopsi secara seragam dan kerangka pengelolaan risiko bagi institusi keuangan, untuk mengidentifikasi, memeriksa serta mengelola risiko lingkungan dan sosial saat mendanai proyek. Dokumen EP4 yang diterbitkan pada bulan Juli tahun 2020 menjadi edisi terbaru dari Equator Principles – yang berlaku efektif bagi institusi keuangan pada 1 Oktober 2020. Dalam *preamble* (bagian pembukaan) EP, jelas disebutkan bahwa dalam pendanaan proyek, institusi keuangan akan memenuhi kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia – sejalan dengan United Nations Guiding Principles on Human Rights dengan melakukan due diligence terkait hak asasi manusia (Equator Principles Association, 2020). Pendanaan proyek dengan total biaya modal sebesar 10 juta dollar US atau lebih wajib menerapkan EP ini (yang terdiri atas 10 prinsip).

### **2.2.7 Sustainable Banking and Finance Network (SBFN)**

SBFN adalah platform untuk berbagi pengetahuan dan peningkatan kapasitas terkait keuangan berkelanjutan untuk regulator di sektor keuangan serta asosiasi industri di seluruh negara yang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang relatif cepat. SBFN, yang difasilitasi IFC dan World Bank, membantu melakukan mobilisasi informasi, sumberdaya dan dukungan praktis pada para anggota untuk mendesain dan mengimplementasikan inisiatif-inisiatif nasional yang memajukan keuangan berkelanjutan di tingkat nasional, regional serta global. Dalam jaringan ini, para anggota telah berkomitmen untuk membawa sektor keuangan mereka menuju keberlanjutan, dengan 2 tujuan yaitu:

1. Meningkatkan pengelolaan risiko lingkungan, sosial dan tata kelola (LST) – termasuk di dalamnya risiko terkait perubahan iklim – di seluruh sektor keuangan.
2. Meningkatkan penyaluran modal pada aktifitas-aktifitas dengan dampak lingkungan dan sosial yang positif, termasuk di dalamnya mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim.

SBFN menawarkan kerangka pengukuran (*measurement framework*) yang merefleksikan aktifitas, strategi, serta tools (alat) yang dipakai oleh para anggota untuk mempromosikan keuangan berkelanjutan di negara masing-masing. Kerangka Pengukuran SBFN ini berbasis pada 3 (tiga) tema (pilar) yang saling beririsan dalam Keuangan Berkelanjutan yaitu



Integrasi Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola, Pengelolaan Risiko Iklim, dan Pendanaan Aktifitas Berkelanjutan. Kerangka Pengukuran SBFN terdiri atas 3 komponen yang saling melengkapi yaitu (1) Progression Matrix, (2) Pillar Benchmarking, dan (3) Sector Data dan Case Studies.

### 2.2.8 Asia Sustainable Finance Initiative (ASFI)

ASFI adalah forum multipihak yang didukung pembentukannya oleh World Wide Fund for Nature (WWF) Singapore yang ditujukan untuk memanfaatkan dan mengamplifikasi kekuatan dari sektor keuangan untuk menciptakan ekonomi yang rendah karbon serta berdaya tahan iklim yang menjadi semangat dari Tujuan Pembangunan Global (SGDs) dan Persetujuan Paris. Forum ASFI ini berbasis di Singapore, mengumpulkan industri global, akademisi serta sejumlah sumberdaya yang berbasis ilmu pengetahuan atau sains untuk bersama-sama mendukung institusi-institusi keuangan di Asia dalam menerapkan praktik-praktik terbaik dalam konteks lingkungan, sosial dan tata kelola (LST). ASFI mendukung institusi-institusi keuangan untuk lebih memahami dan memasukkan materi LST dalam proses pengambilan keputusan di seluruh bisnis utamanya melalui 6 (enam) fokus area yaitu (1) Penyusunan Standard, (2) Riset dan penyusunan Tools, (3) Engagement dengan investor, (4) Green Financial Solutions, (5) Regulasi dan Panduan, dan (6) Capacity Building (ASFI, 2022).

### 2.2.9 Sustainable Banking Assessment (SUSBA) WWF

SUSBA adalah Tools interaktif yang disusun oleh WWF bekerjasama dengan Center for Governance, Institutions & Organizations (CGIO) di National University of Singapore (NUS). Tools ini secara khusus dipakai untuk memeriksa kinerja Bank dalam menerapkan tata Kelola perusahaan (Corporate Governance) dan integrasi LST. Dalam tools yang disusun oleh WWF ini terdapat 6 pilar untuk melakukan integrasi LST pada Bank yaitu (1) Purpose (Tujuan), (2) Processes (Proses), (3) Policies (Kebijakan), (4) People, (5) Product (Produk) dan (6) Portfolio. Keenam pilar berikut indicator untuk menilai integrasi LST bagi Bank dapat dilihat dalam matrik berikut ini:

Tabel 1 Indikator Penilaian Integrasi LST untuk Perbankan

Pilar	Indikator
Purpose	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategi keberlanjutan dan <i>stakeholder engagement</i></li> <li>Partisipasi dalam inisiatif inisiatif keuangan berkelanjutan dan advokasi kebijakan bersama pemerintah atau regulator</li> </ul>
Process	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memeriksa risiko-risiko LST dalam persetujuan transaksi dan klien</li> <li>Melakukan engagement dan pengawasan terhadap klien</li> </ul>



Policies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statemen publik atas atas isu-isu terkait LST</li> <li>• Statemen publik atas sektor-sektor tertentu/spesifik</li> </ul>
People	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab untuk LST</li> <li>• Training lingkungan dan sosial untuk staf serta evaluasi kinerja</li> </ul>
Product	Integrasi LST dalam produk dan layanan
Portfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesmen risiko atas LST dan mitigasi di tingkat portofolio</li> <li>• Penyampaian secara terbuka atas risiko keterbukaan dan target-target LST</li> </ul>

## 2.2.10 World Benchmarking Alliance

World Benchmarking Alliance (WBA) mengembangkan metode untuk mengukur dan mendorong kontribusi perusahaan terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). WBA bertujuan untuk mendorong keterlibatan sektor swasta dalam SDGs melalui tujuh transformasi sistem yang diperlukan untuk menempatkan ekonomi dan masyarakat pada jalur yang lebih tangguh dan berkelanjutan.

### 1. Transformasi Sosial

Memberikan insentif pada praktik yang bertanggung jawab dalam mendukung ekonomi inklusif dan adil serta mendukung transformasi sistem yang tidak meninggalkan siapa pun.

### 2. Transformasi Pertanian dan Sistem Pangan

Menghasilkan makanan yang sehat dan bergizi untuk seluruh populasi dunia yang terus bertambah, tidak berlebihan/melakukan penimbunan, dan membuat para petani, nelayan, dan keluarga memiliki standar hidup yang layak.

### 3. Dekarbonisasi dan Transisi Energi

Secara signifikan mengurangi ketergantungan dunia pada energi berbasis karbon melalui transisi yang adil dan merata, serta memberikan akses universal ke layanan energi modern dan beradaptasi dengan perubahan iklim.

### 4. Transformasi Lingkungan dan Biodiversitas

Menjaga kelestarian alam untuk masa depan sehingga sumberdaya alam terus tersedia bagi generasi yang akan datang.

### 5. Transformasi Sistem Digital

Mencapai ekonomi dan masyarakat digital yang inklusif, aman, dan terjamin – di mana orang-orang dari semua lapisan masyarakat, baik di negara maju maupun berkembang – dapat berbagi manfaat teknologi digital secara adil.



## 6. Transformasi Urban

Menciptakan kota yang berkelanjutan dan inklusif yang aman, tangguh, layak huni, dan ramah lingkungan.

## 7. Transformasi Sistem Keuangan

Memastikan bahwa sistem keuangan memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih berkelanjutan dan representasi risiko dan peluang yang lebih akurat, sejalan dengan batasan planet dan konvensi sosial.

### 2.2.11 Fair Finance International

Jaringan Fair Finance International (FFI) berdiri pada tahun 2014 sebagai pengembangan dari kerja-kerja Fair Finance Guide di Belanda. FFI adalah upaya kolaboratif koalisi organisasi masyarakat sipil (CSO) di Belgia, Brasil, Kamboja, Jerman, India, Indonesia, Jepang, Belanda, Norwegia, Pakistan, Swedia, Thailand, Filipina, dan Vietnam. Sebagian besar anggota koalisi telah membuat situs web dimana pengguna dan pihak lain yang berkepentingan dapat menggunakan untuk membandingkan kebijakan keuangan dan investasi keuangan mereka lembaga pada berbagai isu lintas sektoral dan industri. Selain itu, koalisi secara teratur mempublikasikan studi kasus tentang topik tertentu, bagaimana lembaga keuangan mengimplementasikan kriteria keberlanjutan dalam praktik sehari-hari mereka. FFI juga menekan bank-bank, perusahaan asuransi, dan lembaga keuangan lainnya yang dinilai untuk meningkatkan kebijakan dan praktik mereka, dan mempengaruhi regulator untuk mengembangkan dan memberlakukan regulasi yang memadai.

Fair Finance International mengembangkan metodologi penilaian bank untuk memverifikasi isu keberlanjutan mana yang berperan dalam kebijakan dan diterapkan oleh lembaga keuangan ketika menilai permintaan kredit dan memilih investasi. Elemen-elemen yang akan diukur oleh OMS yang berkolaborasi dalam Fair Finance International terkait kriteria lingkungan, sosial dan tata kelola lembaga keuangan dalam kebijakan pembiayaan dan investasi. Penentuan elemen tersebut berdasarkan standar dan inisiatif internasional terkait keuangan berkelanjutan, seperti Principles for Responsible Investment, Equator Principles, IFC Performance Standard, OECD Guideline for Multinational Enterprise dan standar serta inisiatif lainnya. Elemen-elemen ini dikelompokkan dalam tiga tema:

Tabel 2 Tema Penilaian Kebijakan Bank dengan Metodologi FFGI

Tema Lintas Sektor	Tema Sektor	Tema Operasional
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesejahteraan hewan</li><li>• Perubahan iklim</li><li>• Korupsi</li><li>• Kesetaraan Gender</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persenjataan</li><li>• Sektor Keuangan</li><li>• Perikanan</li><li>• Pangan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perlindungan Konsumen</li><li>• Inklusi Keuangan</li><li>• Remunerasi</li></ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesehatan</li><li>• Hak Asasi Manusia</li><li>• Hak Buruh</li><li>• Alam</li><li>• Pajak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kehutanan</li><li>• Perumahan dan real estate</li><li>• Industri Manufaktur</li><li>• Pertambangan</li><li>• Minyak dan gas</li><li>• Pembangkit Tenaga Listrik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transparansi dan Akuntabilitas</li></ul>
--	---	--





## Bagian 3

# Hak Asasi Manusia (HAM) dan Sektor Bisnis: Secara Khusus di Sektor Perbankan

### 3.1 Pentingnya pemahaman tentang prinsip HAM bagi sektor usaha termasuk di dalamnya Lembaga Keuangan atau Perbankan

#### 3.1.1 Pengertian Hak Asasi Manusia secara Umum

**A**pa itu hak asasi manusia (HAM)? Hak asasi manusia adalah hak-hak yang inheren atau melekat pada manusia sejak lahir, tanpa melihat pada ras, jenis kelamin, kebangsaan, etnisitas, Bahasa, agama, serta status lainnya (UN, n.d). Di tingkat internasional, aturan-aturan terkait HAM mengacu pada Piagam PBB dan Deklarasi Universal untuk Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang ditandatangani pada tahun 1945 (Piagam PBB) serta tahun 1948 (DUHAM). Dalam hukum hak asasi internasional hak-hak yang melekat pada semua manusia sejak lahir ini diatur dalam 2 aturan utama yaitu Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik serta Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang mulai berlaku pada tahun 1976. Pemerintah Republik Indonesia telah meratifikasi kedua kovenan tersebut yaitu dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Hak-hak Sipil dan Politik.



## Apa saja yang termasuk dalam Hak-hak Sipil dan Politik?

**Hak-hak sipil dan politik sebagaimana diatur dalam Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik adalah sebagai berikut:**

- Kebebasan bergerak (*freedom of movement*)
- Kesetaraan di muka hukum
- Hak atas proses hukum yang adil dan praduga tak bersalah
- Kebebasan berpikir, kebebasan atas keyakinan serta agama
- Kebebasan untuk berekspresi serta menyampaikan opini dan berkumpul secara damai
- Kebebasan berserikat, berpartisipasi dalam urusan publik dan pemilu
- Perlindungan terhadap hak-hak minoritas

**Kovenan Internasional tentang Hak hak sipil dan Politik ini juga melarang hal hal berikut ini:**

- *Arbitrary deprivation of life*
- Penyiksaan, perlakuan dan hukuman yang kejam serta merendahkan
- Perbudakan dan pemaksaan kerja
- Penangkapan dan penahanan paksa
- Intervensi atas privasi secara paksa
- Propaganda perang, diskriminasi dan advokasi atas kebencian berbasis ras dan agama

**Sedangkan yang termasuk ke dalam Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya sebagaimana diatur dalam Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya adalah sebagai berikut:**

- Hak untuk bekerja di kondisi yang adil dan menyenangkan
- Hak atas perlindungan sosial, atas standar hidup yang mencukupi, serta hak atas standar tertinggi yang bisa diraih untuk keberadaan diri baik secara fisik dan mental
- Hak atas pendidikan dan untuk menikmati keuntungan dari kebebasan budaya dan kemajuan ilmu pengetahuan



Lalu apa yang disebut dengan pelanggaran HAM? Pasal 1 butir 6 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan sebagai berikut:

#### Pasal 1 butir 6 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

Pelanggaran HAM adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin Undang Undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Pelanggaran HAM bisa dibedakan menjadi pelanggaran HAM berat serta pelanggaran HAM biasa. Dalam penjelasan Pasal 104 ayat (1) Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran hak asasi manusia yang berat adalah pembunuhan massal (*genocide*), pembunuhan sewenang wenang atau diluar putusan pengadilan (*arbitrary/extra judicial killing*), penyiksaan, penghilangan orang secara paksa, perbudakan atau diskriminasi yang dilakukan secara sistematis.

Dalam konsep HAM, maka pemenuhan atas hak menjadi tanggungjawab negara. Dalam Pasal 71 Undang -undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM disebutkan bahwa:

#### Pasal 1 butir 6 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

Pelanggaran HAM adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin Undang Undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

### 3.1.2 HAM bagi Sektor Usaha, termasuk di Sektor Perbankan

Sebagaimana disebutkan oleh UNEPFI (2014), banyak risiko dan masalah hak asasi manusia langsung yang dihadapi industri keuangan adalah hal yang umum terjadi pada semua bisnis, seperti yang berkaitan dengan bagaimana karyawan diperlakukan, bagaimana produk baru dikembangkan dan dikomunikasikan, atau bagaimana hubungan tenaga kerja ditangani dalam rantai pasokan saat membeli barang dan jasa. Dengan mendefinisikan standar kontrak di bidang ini, bisnis dapat memastikan bahwa hak asasi manusia dapat ditegakkan.

Namun, lembaga keuangan mungkin terimbas dari masalah hak asasi manusia yang berkaitan dengan perusahaan tersebut dan industrinya saat menawarkan pembiayaan



atau pertimbangan strategis terkait keuangan kepada klien. Penyediaan dukungan yang dilakukan oleh institusi keuangan ini juga bisa dilihat sebagai fasilitasi atas keberlangsungan dan pembangunan dari bisnis yang dijalankan.

Meskipun bank memiliki perbedaan dalam hal pengaruh dan kontrol atas aktifitas-aktifitas klien mereka, menurut UNEPFI bank berisiko diasosiasikan dengan pelanggaran hak asasi manusia akibat aktifitas klien mereka. Dalam catatan UNEPFI,

**Berikut ini adalah contoh kasus dimana bank bisa diimplikasikan terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia:**

- Ketika personil keamanan dari sebuah perusahaan tambang melakukan kekerasan dalam merespon protes di lokasi tambang oleh penduduk lokal yang menentang proyek pertambangan yang mendapat pembiayaan dari bank.
- Aktifitas dalam proyek pertambangan yang didanai oleh bank sudah mengakibatkan kerusakan lingkungan seperti polusi air dan udara dan hancurnya keanekaragaman hayati – yang berujung pada atau menimbulkan dampak pada kondisi kesehatan, menghilangkan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan dan berdampak pada penghidupan masyarakat lokal (termasuk di dalamnya perempuan).
- Alih fungsi atas lahan yang dilakukan secara paksa untuk proyek yang dibiayai oleh bank berujung pada hilangnya penghidupan masyarakat lokal.
- Proyek yang didanai oleh bank terlibat dalam kasus suap dan korupsi.

Dengan melihat bagaimana aktifitas pembiayaan oleh bank bisa terekspos oleh sejumlah pelanggaran terkait hak asasi manusia, maka penting bagi institusi keuangan – dalam hal ini bank, untuk memberi perhatian serta memahami prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam aktifitas pembiayaan serta investasi yang dilakukan. Dalam relasi yang cukup kompleks antara institusi keuangan dan aktifitas bisnis, pemahaman atas prinsip-prinsip hak asasi manusia diharapkan mampu untuk memitigasi risiko yang dihadapi – khususnya risiko sosial sebagai bagian dari aspek LST yang harus diimplementasikan dalam konteks Keuangan Berkelanjutan.

Menurut Laporan WWF Internasional (WWF, 2014), isu-isu terkait aspek sosial dan hak asasi manusia antara lain:

- Hak hak buruh dan pekerja, termasuk kepatuhan pada standar standar buruh internasional dari ILO dan norma norma dasar Kesehatan serta keselamatan internasional yang bersifat lintas sektoral dan rantai pasok.



- Kesehatan dan keselamatan masyarakat, termasuk kapasitas dan komitmen untuk mengelola risiko-risiko bagi masyarakat lokal yang diakibatkan oleh para klien atau sebagai akibat dari suatu transaksi. Termasuk didalamnya risiko-risiko yang berasal dari ledakan, dampak-dampak dari kendaraan dan transportasi atau kegagalan infrastruktur.
- Proses-proses konsultasi (sebagai contoh: persetujuan sebelumnya tanpa harus membayar dari masyarakat masyarakat lokal yang didasarkan pada informasi terhadap kegiatan-kegiatan yang berdampak pada mereka) dan kesepakatan-kesepakatan tentang permukiman kembali (secara fisik atau ekonomis) yang mungkin disyaratkan sebagai akibat suatu transaksi.
- Dampak- pada masyarakat adat, masyarakat lokal, minoritas, perempuan serta kelompok-kelompok rentan lainnya yang mungkin dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh bisnis para klien.
- Dampak pada warisan budaya atau agama (termasuk warisan berwujud dan tidak berwujud).

Selain isu-isu yang sudah disebutkan diatas, isu HAM mencakup juga isu-isu di bawah ini:

- Terkait kesenjangan gaji bagi karyawan perempuan dan laki-laki
- Terkait pekerja anak
- Terkait hak bagi pemuda (*youth*)
- Hak-hak bagi kelompok dengan disabilitas

## 3.2 Sejumlah Prinsip Dasar dan Penjelasan

### 3.2.1 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

Panduan ini disusun oleh Utusan Khusus Sekretaris Jendral PBB terkait isu hak asasi manusia dan korporasi lintas negara serta jenis usaha lainnya. Secara luas panduan ini sudah dipromosikan oleh organisasi internasional maupun regional, negara, kalangan bisnis, jaringan industri dan serikat pekerja, serta organisasi masyarakat sipil (OHCHR, 2012). Panduan ini merefleksikan dan dibangun diatas 3 (tiga) pilar yaitu *'Protect, Respect, dan Remedy'* sebagai sebuah kerangka kerja yang terdiri atas 31 prinsip. Keseluruhan prinsip yang ada dalam panduan ini menyediakan kerangka tahapan bagi setiap negara untuk memastikan serta mendorong perhatian kalangan bisnis atas hak asasi manusia. Selain itu, panduan ini juga menyediakan cetak biru bagi perusahaan-perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia, serta menyediakan benchmark/standar bagi para pihak untuk memastikan kalangan bisnis memperhatikan hak asasi manusia.

Tiga pilar dari Kerangka Kerja Bisnis dan Hak Asasi Manusia sebagaimana diusulkan oleh Professor John Ruggie (Utusan Khusus Sekjen PBB) pada tahun 2008 secara lengkap adalah sebagai berikut (UNEPFI,2014):



- Kewajiban negara untuk **memberi perlindungan** atas pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga – termasuk di dalamnya sektor bisnis.
- Tanggung jawab perusahaan untuk **menghormati** hak asasi manusia.
- Akses yang lebih besar/luar bagi korban atas **tindakan koreksi yang efektif** (*effective remedy*), baik yang bersifat judicial (melalui pengadilan) maupun non judicial (diluar pengadilan).

Secara khusus terkait pilar kedua, tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dalam aktifitasnya didasarkan pada lima prinsip dasar dalam UN Guiding Principles on Business and Human Rights yaitu:

- 1) Entitas bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Hal ini berarti bahwa mereka harus menghindari (upaya upaya) melanggar hak asasi manusia pihak lainnya serta harus menyelesaikan dampak-dampak atas pelanggaran hak asasi manusia yang melibatkan mereka.
- 2) Kewajiban entitas bisnis untuk menghormati hak asasi manusia merujuk pada hak-hak asasi manusia yang sudah diakui secara internasional, sebagaimana disebutkan dalam aturan-aturan internasional tentang Hak Asasi Manusia dan prinsip-prinsip terkait hak-hak dasar yang ditetapkan dalam Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip-prinsip Dasar dan Hak di Dunia Kerja.
- 3) Tanggungjawab untuk menghormati hak asasi manusia mensyaratkan entitas usaha untuk mencegah sebagai penyebab atau berkontribusi pada terjadinya dampak yang parah dari pelanggaran hak asasi manusia melalui aktifitas mereka, serta mengurus dampak-dampak yang ada jika pelanggaran sudah terjadi. Selain itu, entitas usaha juga harus mencegah atau melakukan mitigasi atas dampak dari pelanggaran hak asasi manusia yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan usaha mereka, produk serta jasa yang diberikan oleh hubungan-hubungan bisnis yang dilakukan meski mereka (entitas usaha) tidak berkontribusi pada dampak.
- 4) Tanggungjawab entitas bisnis untuk menghormati hak asasi manusia berlaku bagi semua jenis usaha – dengan tidak mempertimbangkan ukuran, sektor/bidang, konteks operasional, kepemilikan serta struktur. Meski demikian, skala dan kompleksitas dari cara tentang bagaimana entitas usaha bisa melaksanakan tanggungjawabnya akan bervariasi – dengan melihat pada faktor-faktor tersebut (ukuran, sektor, dan lain-lain) dan dengan melihat pada tingkat keparahan dari dampak pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi.
- 5) Untuk bisa memenuhi tanggungjawab mereka untuk menghormati hak asasi manusia, entitas bisnis harus memiliki kebijakan-kebijakan serta proses yang tepat bagi ukuran usaha serta situasi yang mereka hadapi, yang terdiri atas:
  - a. Komitmen kebijakan untuk bisa memenuhi tanggungjawab mereka untuk menghormati hak asasi manusia



- b. Proses *due diligence* atas isu hak asasi manusia untuk mengidentifikasi, mencegah, melakukan mitigasi serta melakukan pertimbangan tentang bagaimana mereka akan berurusan dengan dampak yang telah ditimbulkan terkait hak asasi manusia.
- c. Proses-proses untuk memungkinkan terjadinya koreksi atas dampak dari pelanggaran hak asasi manusia dimana entitas bisnis menjadi penyebabnya atau berkontribusi pada terjadinya pelanggaran.

### **3.2.2 United Nations Environment Program (UNEP) Finance Initiative – Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector**

UNEP FI (2014) memberikan panduan sejumlah pertanyaan dasar terkait bisnis dan hak asasi manusia sebagai pengukuran indikasi awal terkait kesadaran hak asasi manusia yang dimiliki perusahaan. Sejumlah pertanyaan dasar tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Apakah perusahaan memiliki kebijakan tertulis terkait hak asasi manusia?**

Dalam hal ini, terdapat kebijakan atau pernyataan posisi yang khusus terkait hak asasi manusia, atau (isu) hak asasi manusia tercover dalam sejumlah kebijakan lainnya (misalnya: *code of conduct*, kebijakan terkait CSR/dokumen keberlanjutan perusahaan, kebijakan di sektor khusus, dan kebijakan terkait rekrutmen, pekerjaan, kesehatan dan keamanan serta hubungan masyarakat).

#### **Apakah kebijakan terkait hak asasi manusia telah sepenuhnya diimplementasikan? Apakah implementasi atas kebijakan tersebut telah terintegrasikan kedalam proses bisnis yang utama?**

Perusahaan mungkin bisa menyediakan bukti tentang bagaimana mereka memiliki proses operasional yang sudah berjalan yang memastikan bahwa kebijakan diimplementasikan, melatih orang didalamnya, mengawasi dan mengkomunikasikan implementasi dari kebijakan. Beberapa perusahaan memakai Global Reporting Initiative (GRI) Framework untuk melaporkan hal-hal terkait hak asasi manusia sebagai bagian dari laporan terkait isu lingkungan, sosial dan tata kelola. Indikasi dari praktik baik akan menjadi proses yang menentukan untuk mengidentifikasi dan mengelola dampak dari hak asasi manusia yang bersifat riil dan mengkomunikasikan praktik-praktik baik secara efektif.

#### **Apakah perusahaan memiliki *due diligence system* terkait hak asasi manusia yang sudah diterapkan sebelumnya?**

Secara ideal, *due diligence system* (sistem uji tuntas) terkait hak asasi manusia akan diintegrasikan kedalam fungsi dan proses internal yang utama. Sistem uji tuntas adalah kegiatan penyelidikan secara menyeluruh pada perusahaan terkait aset, kewajiban, risiko usaha, dan lain-lain. Sistem tersebut harus menegaskan bagaimana perusahaan mengidentifikasi, mencegah atau memitigasi dan menghitung dampak yang parah terkait hak asasi manusia. Proses *due diligence* tidak boleh berada di wilayah publik, maka diskusi dengan klien akan dibutuhkan untuk memahami sistem yang mereka miliki.



### **Apakah perusahaan membuat komitmen publik pada (isu) hak asasi manusia?**

Website perusahaan, laporan tahunan atau laporan CSR/keberlanjutan perusahaan bisa mempromosikan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Perusahaan juga bisa berpartisipasi dalam UN Global Compact atau inisiatif internasional lainnya yang memasukkan didalamnya komitmen-komitmen terkait hak asasi manusia. Perusahaan juga bisa menyebutkan kerangka kerja serta panduan-panduan dari PBB.

### **Apakah perusahaan menemui isu-isu hak asasi manusia yang penting/signifikan dalam aktifitas bisnisnya?**

Beberapa perusahaan diasosiasikan dengan isu-isu hak asasi manusia dalam skala yang tinggi (*high profile*) atau risiko-risiko dalam bisnis mereka sendiri dan rantai pasok (sebagai contoh: situs kerja, buruh anak, beroperasi di wilayah dengan catatan hak asasi manusia yang buruk, beroperasi di wilayah wilayah yang sensitif – dalam kaitannya dengan masalah kesehatan dan lingkungan). Dalam situasi tersebut, *assessment* atas dampak hak asasi manusia (*human rights impact assessment*) akan baik untuk dilakukan.

## **3.3 Integrasi prinsip HAM (Protect, Respect, Remedy) dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi**

Bank serta institusi keuangan lainnya harus segera melakukan integrasi atas prinsip prinsip hak asasi manusia dalam kerangka pinjaman dan investasi untuk mendorong implementasi Keuangan Berkelanjutan. Prinsip-prinsip yang telah dirumuskan di sejumlah panduan bisa diadopsi dalam kebijakan Bank terkait pinjaman yang akan diberikan pada klien. Sejumlah pertimbangan terkait hak asasi manusia harus dituliskan secara jelas dalam kebijakan peminjaman, terutama terkait dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh proyek yang dibiayai. Sebagai wujud penghormatan Bank atas hak asasi manusia, Bank harus secara terbuka menyatakan komitmen mereka dalam pernyataan kebijakan yang mencakup di dalamnya hal-hal sebagai berikut (UNGP,2011) :

- a) Disetujui oleh level tertinggi/pejabat senior dari entitas usaha.
- b) Disampaikan oleh keahlian yang relevan baik secara internal maupun eksternal.
- c) Menetapkan harapan-harapan atas isu hak asasi manusia entitas usaha dari para personil, mitra usaha dan pihak pihak lain yang secara langsung terhubung dengan operasional usaha, produk serta jasa yang diberikan.
- d) Tersedia secara publik dan dikomunikasikan secara internal dan eksternal kepada semua personil, mitra bisnis dan pihak pihak lainnya yang relevan.
- e) Terefleksikan dalam kebijakan operasional dan prosedur-prosedur yang diperlukan untuk memasukkannya di seluruh entitas bisnis.



**Sejumlah ilustrasi dari pelaksanaan prinsip 16 dari UNGP oleh Bank adalah sebagai berikut:**

- Bank menyampaikan komitmen mereka untuk menghormati HAM secara terbuka dalam mission statement/visi misi mereka yang bisa diakses oleh publik melalui website atau deklarasi tertulis yang dipasang di setiap kantor pelayanan.
- Bank melakukan konsultasi dengan pihak-pihak atau lembaga yang memiliki keahlian terkait isu HAM dan bisnis
- Bank memiliki target-target yang terukur dalam penghormatan HAM, baik secara internal dalam relasi dengan staf serta secara eksternal dalam relasi dengan klien. Sebagai contoh, Bank tidak akan memberi pendanaan bagi aktifitas aktifitas yang akan menimbulkan pelanggaran HAM/tidak menghormati HAM.
- Dan seterusnya.

Salah satu contoh yang bisa dicatat dari komitmen Bank untuk menghormati HAM ini salah satunya adalah yang dilakukan oleh Norges Bank Investment Management (NBIM), sebagai bagian yang terpisah dari Bank Sentral Norwegia yang bertanggungjawab atas manajemen operasional dari dana pensiun pemerintah (Government Pension Fund Global). NBIM disebutkan selalu memastikan perusahaan memiliki kebijakan untuk menghormati HAM dan pertimbangan pertimbangan yang relevan terintegrasi dalam strategi bisnis perusahaan, manajemen risiko dan pelaporan (NBIM, 2016).

Lebih lanjut, untuk mengukur risiko-risiko yang terkait dengan hak asasi manusia, entitas bisnis (dalam hal ini Bank) harus mengidentifikasi dan memeriksa segala macam dampak yang bersifat nyata maupun yang masih menjadi potensi dari pelanggaran hak asasi manusia yang mungkin melibatkan Bank – baik melalui aktifitas mereka sendiri maupun dari hubungan hubungan bisnis mereka (dengan klien). Proses mengukur risiko ini harus berjalan sebagai berikut:

- a) Memanfaatkan keahlian terkait isu hak asasi manusia baik dari dalam dan/atau dari luar/independen.
- b) Meningkatkan konsultasi yang bermakna dengan kelompok kelompok yang berpotensi terdampak dan stakeholder lainnya yang relevan, yang tepat bagi besaran entitas bisnis (dalam hal ini Bank) serta sifat dan konteks usahanya.

**Sejumlah ilustrasi dari pelaksanaan prinsip 18 dari UNGP oleh Bank adalah sebagai berikut:**

- Melakukan peningkatan kapasitas internal dengan menyelenggarakan pelatihan terkait HAM dan bisnis bagi staf
- Melakukan proses review yang lebih ketat untuk kredit kredit yang akan ditawarkan terkait potensi terjadinya pelanggaran HAM dalam aktifitas yang akan mendapat pendanaan



- Melakukan konsultasi dengan kelompok-kelompok yang berpotensi terdampak dari aktifitas/proyek yang akan dijalankan oleh penerima kredit.
- Dan seterusnya.

Agar bank bisa dipercaya dalam mengurus dampak terkait hak asasi manusia, bank harus bersiap untuk mengkomunikasikan hal ini secara eksternal – secara khusus apabila hal hal terkait dampak ini diangkat oleh atau atas nama stakeholder yang terdampak. Entitas bisnis (termasuk di dalamnya bank) yang dalam pelaksanaan atau konteks operasionalnya memunculkan risiko-risiko hak asasi manusia dengan dampak yang parah harus menyampaikan laporan secara formal terkait cara mereka (dalam mengurus dampak). Komunikasi yang dilakukan secara keseluruhan harus dilakukan dengan cara :

- a) Dalam bentuk dan frekuensi yang merefleksikan dampak hak asasi manusia perusahaan/ bank dan dapat diakses oleh audiens yang dituju.
- b) Menyediakan informasi yang cukup untuk mengevaluasi kecukupan dari respon bank/ entitas bisnis atas dampak terkait hak asasi manusia yang telah terjadi.
- c) Komunikasi yang dilakukan pada saatnya tidak memunculkan risiko pada stakeholder yang terdampak, serta pada personel atau terhadap syarat-syarat sah dari kerahasiaan usaha.

**Sejumlah ilustrasi dari pelaksanaan prinsip 21 dari UNGP oleh Bank adalah sebagai berikut:**

- Menyajikan laporan tahunan yang bisa diakses oleh publik terkait dampak-dampak yang ditimbulkan dari aktifitas proyek yang didanai oleh Bank.
- Melakukan proses verifikasi atas pelaporan yang dilakukan oleh publik atas dampak-dampak yang ditimbulkan dari aktifitas yang didanai oleh Bank.
- Melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terdampak dengan penuh kerahasiaan untuk melindungi hak-hak masyarakat yang terdampak.

Terkait-tindakan koreksi (*remediation*), mengacu pada prinsip ke 22 dari UNGP maka dimana bank/entitas telah teridentifikasi sebagai penyebab atau berkontribusi pada dampak yang parah, mereka harus menyediakan diri atau bekerja sama dalam proses mengoreksi tindakan melalui proses yang sah.

### 3.4 Sejumlah Contoh Kasus – praktik pinjaman/investasi yang sudah serta belum mengadopsi prinsip prinsip HAM dalam bisnis

Mengutip laporan yang disusun oleh Komisi Hak Asasi Manusia Australia pada tahun 2017, saat sudah tersedia sedemikian banyak analisis atas keunggulan serta metodologi terkait integrasi LST, analisis yang secara khusus terkait hak asasi manusia dinilai masih sedikit.



Hal ini merefleksikan relatif kompleksnya isu hak asasi manusia di dalam semesta risiko LST yang lebih luas dan dalam keterkaitannya kemudian, terdapat potensi yang lebih besar bagi para investor untuk tidak sepenuhnya mengerti serta menyadari relevansi serta praktek/penerapan hak asasi manusia dalam aktifitas investasi (Australian Human Rights Commission, 2017). Jika ditarik lebih mundur ke belakang, dalam laporan yang sama juga disebutkan hasil survey terhadap sejumlah asset manager terkait isu-isu LST pada tahun 2015 oleh Chartered Financial Analyst Institute. Survey tersebut telah mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam mengintegrasikan HAM dalam investasi, dimana responden yang berpikir bahwa isu social seperti HAM memiliki relevansi berjumlah kurang dari 50%. Alasan yang disampaikan oleh mereka yang tidak mempertimbangkan isu-isu LST adalah sebagai berikut (Australian Human Rights Commission, 2017):

- 1) Kurangnya/ketiadaan permintaan dari klien/investor (prosentase terbanyak)
- 2) Kurangnya informasi/data
- 3) Pengetahuan yang kurang mencukupi untuk bisa mempertimbangkan isu-isu LST

Dengan latar belakang kondisi tersebut, terdapat banyak argumen yang dipandang penting untuk mengintegrasikan aspek HAM dalam aktifitas investasi, antara lain terkait dengan risiko-risiko keuangan seperti denda, tuntutan hukum (*legal action*), atau kinerja keuangan yang menurun. Selain itu, integrasi aspek HAM juga berkaitan dengan risiko-risiko yang terkait dengan reputasi seperti loyalitas nasabah dan integritas merek dagang. Kegagalan untuk memberikan penghormatan kepada HAM akan cenderung memunculkan biaya dalam jangka waktu yang lebih lama. Sejumlah contoh bagaimana isu HAM bisa mengekspos perusahaan pada biaya/risiko keuangan antara lain adalah sebagai berikut (Australian Human Rights Commission, 2017).



Terdapat banyak kasus/tuntutan hukum yang berbasis pada isu HAM yang ditujukan pada perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, terutama kasus-kasus perdata/civil case. Banyak dari kasus tersebut yang diperjuangkan melalui aturan-aturan hukum nasional terkait diskriminasi, *privacy*/hal-hal yang bersifat pribadi, terkait hak-hak pekerja, atau terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, banyak juga ditemui tuntutan hukum/kasus-kasus terkait pembebasan lahan. Diantara kasus-kasus tersebut, ada yang bisa diselesaikan, namun banyak pula yang menjadi beban perusahaan selama bertahun-tahun dan belum bisa diselesaikan.

Jika melihat pada kasus-kasus yang terjadi di Indonesia, terdapat banyak contoh yang bisa disampaikan terkait tuntutan hukum pada yang terkait dengan isu-isu HAM. Misalnya,

tuntutan yang disampaikan oleh masyarakat yang terkena dampak dari pembangunan PLTU Cirebon. Masyarakat tercatat melayangkan tuntutan hukum sebanyak 2 (dua) kali yaitu di tahun 2016 dan 2017 (Responsibank, 2022). Pada tahun 2016, 5 nelayan dari Desa Kanci Kulon melayangkan tuntutan hukum ke PLTU Cirebon 2 terkait ijin lingkungan. Tuntutan tersebut didasarkan pada potensi atas dampak buruk dari operasional PLTU pada kualitas lingkungan: air, udara, serta laut – di wilayah tangkapan nelayan. Pada tahun 2017, untuk kedua kalinya sejumlah warga desa Kanci Kulon Kembali melayangkan tuntutan hukum. Dalam dua kali proses yang dilayangkan, tuntutan hukum oleh masyarakat kemudian mendapatkan respon seperti tekanan, intimidasi, serta ancaman dari pihak perusahaan. Tuntutan hukum masyarakat terhadap PLTU kemudian berlanjut pada pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat dengan kelompok pendampingnya – dalam hal ini Koalisi Responsibank – kepada Bank yang masuk dalam konsorsium yang membiayai PLTU Cirebon, diantaranya ING Bank dan JBIC (ResponsiBank Indonesia, 2021).

## 2. DENDA



Sebanyak 35 perusahaan tercatat dikenakan denda sebesar 88 juta Real Brazil (44 juta dollar Amerika) oleh sebuah institute di Brazil yaitu The Brazilian Institute of Environment and Renewable Natural Resources karena perusahaan perusahaan tersebut tidak membagi keuntungan yang mereka dapatkan kepada penduduk asli/*indigenous people* (Erickson-Davis, 2010). Tindakan ini mengilustrasikan pentingnya penghormatan atas hak-hak penduduk asli oleh perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Di Indonesia, dengan komunitas masyarakat yang adat yang masih banyak ditemui di berbagai wilayah, berbagi keuntungan serta melakukan rekognisi atas keberadaan mereka menjadi satu hal penting yang harus diingat oleh entitas usaha dalam menjalankan bisnisnya. Beberapa contoh bagaimana operasional perusahaan telah berdampak pada eksistensi masyarakat lokal misalnya keberadaan Suku Anak Dalam di Provinsi Jambi yang masuk dalam wilayah operasional perusahaan sawit serta usaha di sektor kehutanan (HPH, HTI), keberadaan suku-suku yang berdiam di wilayah kerja perusahaan tambang, sawit serta sektor kehutanan di Papua, Kalimantan, Sumatera, dan wilayah lainnya.

Artikel BBC Indonesia pada tanggal 23 Mei 2022 memaparkan investigasi yang dilakukan oleh BBC, The Gecko Project dan Mongabay. Dalam artikel tersebut dituliskan bahwa Suku Anak Dalam atau Orang Rimba di Desa Tebing Tinggi, Sumatera Selatan mengaku menyerahkan lahan kepada sebuah perusahaan sawit pada tahun 1995 yang menurut mereka menjanjikan kesejahteraan di masa depan. Namun demikian, setelah tiga generasi tanah mereka telah berganti perkebunan sawit, namun Orang Rimba justru melewati penjara dan kemiskinan. Artikel BBC Indonesia ini mengklaim bahwa masyarakat (Orang



Rimba) berpotensi kehilangan triliunan Rupiah setiap tahun karena perusahaan sawit gagal memenuhi kewajiban mereka membangun plasma, sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang (BBC, 2022).

### 3. DISRUPSI ATAS AKTIFITAS PERUSAHAAN



Disrupsi atas aktifitas perusahaan banyak ditemui, misalnya di perusahaan tambang. Mengutip pernyataan John Ruggie, perancang dari Guiding Principles on Business and Human Rights dalam sebuah wawancara (berikan referensi di sini): 'bagi usaha pertambangan kelas dunia yang membutuhkan modal sekitar 3 sampai 5 miliar dollar Amerika untuk memulai, terdapat biaya sekitar 20 hingga 30 juta dollar per minggu untuk disrupsi-disrupsi operasional yang dilakukan oleh komunitas (lokal) (Australian Human Rights Commission, 2017). Di Indonesia, ilustrasi atas biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan terkait disrupsi operasional ini bisa ditemui di berbagai wilayah di mana perusahaan tambang melakukan aktifitas operasionalnya. Sebagai ilustrasi, contoh disrupsi misalnya saat masyarakat mengklaim kendaraan-kendaraan proyek yang melewati jalan desa telah menyebabkan polusi (debu) serta membuat kerusakan pada jalan. Sekelompok anggota masyarakat melakukan klaim pada perusahaan dan menerapkan biaya pada tiap kendaraan yang lewat. Jika tuntutan biaya tidak dipenuhi maka kendaraan-kendaraan proyek tidak bisa lewat, yang menyebabkan aktifitas operasional terganggu. Para kontraktor akhirnya sering mengambil jalan pintas agar aktifitas proyek tidak terhambat, dengan memenuhi tuntutan sekelompok masyarakat tersebut. Contoh lainnya sebagai ilustrasi adalah saat barang-barang yang dikirim melalui kapal tidak bisa segera diturunkan karena sekelompok anggota masyarakat mensyaratkan biaya tertentu agar barang-barang tersebut bisa diturunkan dari kapal. Hal-hal seperti ini membutuhkan proses skrining awal untuk menghindari tambahan biaya yang akan membebani perusahaan dalam waktu yang lama.

### 3. KERUSAKAN ATAS REPUTASI PERUSAHAAN



Selain biaya-biaya yang dikeluarkan seperti denda dan lain lainnya, ongkos lain yang harus dikeluarkan oleh perusahaan terkait kasus-kasus terkait isu HAM adalah waktu dan sumberdaya yang digunakan oleh staf dan manajemen senior perusahaan untuk mengurus tuduhan atas pelanggaran HAM – mulai dari melakukan investigasi, merespon dan melaporkan pada para pemangku kepentingan, kepada investor, kepada media juga

kepada publik. Reputasi perusahaan saat ini, sebagaimana disebutkan dalam artikel di *The Economist* (2015) dikatakan sangat tergantung pada perilaku etis perusahaan – yang sangat penting bagi konsumen terutama bagi generasi Z dan milenial. Image atas merek menjadi penting untuk dijaga oleh perusahaan. Survei yang dilakukan oleh *The Economist* pada tahun 2015 menyebutkan bahwa pengalaman sektor bisnis dalam melakukan penghormatan atas HAM dilakukan terutama dengan bertindak secara etis dan menjaga hubungan baik dengan para pekerja dan lainnya, dan bukan dengan melakukan manajemen risiko jangka pendek atau pertimbangan pertimbangan finansial (*The Economist*, 2015).

Diantara masih sedikitnya perhatian dan pertimbangan atas isu HAM dalam semesta LST, asesmen-asesmen atas isu HAM selama ini sudah tercakup dalam asesmen atas dampak sosial – yang disyaratkan dalam kerangka pinjaman baik di tingkat nasional maupun internasional. Dengan kasus-kasus yang muncul di industri fashion misalnya, isu terkait pengupahan yang tidak adil muncul dan menjadi kampanye global. Kasus pelanggaran HAM di dunia fashion menjadi sorotan saat pabrik Rana Plaza di Dhaka Bangladesh, runtuh pada tanggal 24 April 2013 dan mengakibatkan kematian 1132 buruh pabrik dan melukai lebih dari 2500 orang lainnya (ILO, 2023). Tragedi ini dalam catatan ILO menjadi satu diantara yang terburuk dalam catatan tragedy di dunia industry dan telah membuka mata dunia atas buruknya kondisi yang dihadapi oleh pekerja di industry garmen/fashion. Demikian pula dengan penggunaan tindak kekerasan serta pelanggaran HAM yang dilakukan oleh aparat keamanan di perusahaan-perusahaan minyak dan tambang dalam skala besar hampir di seluruh dunia (terutama di negara berkembang). Dapat pula ditambahkan di sini isu terkait hak-hak pekerja perempuan dan pekerja di bawah umur (*child labour*) yang banyak ditemui terutama di industri fashion dan sawit. Namun demikian, respon-respon perusahaan atas isu pelanggaran HAM yang muncul lebih banyak bersifat reaktif, dan dalam jangka panjang belum mengubah perilaku etis perusahaan.

Sebagaimana disebutkan diawal, isu HAM mencakup pula di dalamnya isu terkait pekerja anak dan juga hak-hak bagi kelompok dengan disabilitas. Salah satu contoh yang luar biasa dari investor besar yang secara langsung memfokuskan pada *business case* yang fokus pada hak-hak anak adalah Norges Bank Investment Management (NBIM) Investor Expectation on Children's Rights (UNICEF, n.d). Dokumen yang diterbitkan pada tahun 2008 tersebut terfokus pada 4 area sebagai berikut:

- Mencegah tindakan perusahaan yang terkait dengan bentuk terburuk dari perburuhan anak (*child labour*)
- Menjaga batas minimum usia buruh/pekerja
- Promosi atas kesejahteraan anak (secara eksplisit berdasarkan pada Konvensi Hak Anak/CRC)
- Struktur tata kelola (*governance*)



Dokumen NBIM tersebut dimaksudkan sebagai referensi bagi investor yang bertanggung jawab dan dijadikan sebagai indikator dari praktik praktik terbaik dari perusahaan di tingkat global. Penjelasan tentang mengapa hak-hak anak harus menjadi sebuah isu bagi para investor dijabarkan dalam dokumen tersebut sebagai berikut:

Dari titik pijak etis terdapat beberapa isu yang memiliki tingkatan lebih tinggi dalam kepentingannya dibandingkan dengan perlindungan atas hak-hak anak. Namun demikian, upaya untuk mengawal hak-hak anak juga penting dari sudut pandang keuangan karena:

Pertama, dewan direksi harus secara hati-hati sebagai bagian dari tanggung jawab fidusia (kegiatan penyelidikan secara menyeluruh pada perusahaan terkait aset, kewajiban, risiko usaha, dan lain-lain) pada para pemegang saham – mempertimbangkan dampak ekonomi dari isu-isu sosial, termasuk didalamnya buruh anak.

Kedua, pendidikan dan kesehatan yang buruk bagi generasi pekerja dan konsumen di masa yang akan datang akan menjadi dasar yang lemah dan tidak cukup bagi produksi dan pekerjaan di masa yang akan datang, yang menghasilkan kerugian ekonomi bagi para investor dan bisnis, dan meningkatkan risiko terjadinya ketidakstabilan sosial serta kerusuhan.

Ketiga, perilaku perusahaan yang melanggar hak-hak dan kesehatan anak mendistorsi sistem pasar dengan cara yang mengancam legitimasi perusahaan perusahaan individu, pasar, dan tentu saja ekonomi pasar global. Aturan/tatanan untuk meningkatkan legitimasi moral dan hukum dari sistem pasar – melalui peraturan peraturan umum dan inisiatif-inisiatif khusus perusahaan – dengan demikian merupakan kepentingan utama untuk investor-investor global dengan posisi jangka Panjang. Aturan-aturan yang didesain untuk melindungi hak dan integritas anak harus berdiri di tengah-tengah proses tersebut.

Akhirnya, dari perspektif investor, ketidakmauan untuk mengambil tanggungjawab perusahaan dalam menyelesaikan dan melawan eksploitasi anak bisa jadi merupakan indikasi dari manajemen perusahaan yang lemah dalam berurusan dengan faktor-faktor eksternal dan risiko.

Sebagaimana disebutkan dalam dokumen UNICEF dan Save the Children terkait hak hak anak dan inisiatif terkait prinsip prinsip bisnis, upaya terbaru untuk mendefinisikan business case telah dilakukan oleh UNICEF dalam sebuah dokumen yang bertajuk Children are Everyone's Business: A Work Book on Children's Rights for the Corporate Sector (UNICEF, 2010). Dokumen ini menggambarkan business case sebagai:

**Mengurangi risiko:** apakah adanya anak-anak yang mendapatkan risiko dari produk-produk dan operasional perusahaan anda, membuka kesempatan pada perusahaan untuk bertanggungjawab? Dapatkah safeguard/panduan terkait tanggungjawab kesehatan,

keselamatan serta produk akan lebih efektif jika panduan tersebut sensitif terhadap kepentingan dan kerentanan anak-anak?

**Melakukan bisnis yang lebih baik:** dapatkan pemahaman atas peran pekerja, pemasok, pelanggan dan masyarakat sekitar perusahaan, sebagai anak maupun orangtua membantu perusahaan lebih baik dalam melakukan rekrutmen dan mempertahankan pelanggan, produktifitas dan reputasi serta dalam mengamankan ijin untuk beroperasi?

**Menciptakan nilai bagi anak-anak:** apakah bisnis anda paham bagaimana menciptakan nilai bagi anak-anak, baik sebagai pelanggan, sebagai calon pelanggan (di masa yang akan datang), sebagai pemakai dari produk anda, dan sebagai pekerja muda atau pekerja magang? Apakah bisnis anda memperluas pasarnya atau mendapatkan keunggulan kompetitif jika melayani anak-anak dengan lebih baik dalam rantai nilainya?

**Berkontribusi pada masyarakat yang cocok bagi anak-anak:** dapatkan pemahaman atas dampak bisnis anda pada isu keberlanjutan yang lebih luas seperti kelangkaan air, perubahan iklim dan keberagaman hayati membantu anda dan stakeholder anda untuk berpikir jangka panjang bersama-sama? Dapatkan dengan memahami dan mengekspresikan isu-isu keberlanjutan, khususnya dampak bagi anak-anak, akan membantu memantik dukungan untuk tindakan yang terlihat tak terukur? Dapatkan dengan mengarahkan investasi masyarakat terhadap anak-anak akan membantu membangun lingkungan yang lebih baik bagi bisnis anda?



Terkait dengan hak orang dengan disabilitas, sebuah laporan yang diterbitkan oleh IFC menyebutkan dengan gamblang bahwa ada alasan bisnis yang jelas bagi bank untuk mempromosikan inklusi disabilitas di dalam organisasi mereka sendiri dan dalam lingkungan

yang lebih luas (IFC, 2022) Diversity, Equity dan Inclusion (DEI) untuk semua kelompok yang termasuk di dalamnya orang dengan disabilitas adalah isu kinerja bisnis yang jelas dan terkini. Riset yang dilakukan oleh Accenture, sebagaimana dikutip dalam laporan IFC tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan Amerika yang memimpin dalam inklusi disabilitas menikmati hasil 28% lebih tinggi dan margin keuntungan 30% lebih tinggi daripada rekan-rekan sejawatnya. Sebuah catatan penting yang bisa dibaca dalam laporan IFC tersebut adalah bahwa orang-orang dengan disabilitas mewakili jumlah yang besar namun sering menjadi pasar yang kurang begitu mendapat pelayanan untuk jasa layanan keuangan. Karenanya, bank yang meningkatkan aksesibilitas terhadap produk dan layanan mereka, bisa memperluas basis nasabahnya. Inklusi terhadap kelompok dengan disabilitas juga disebutkan penting untuk menarik investasi.

Sebagai bagian dari kerja yang terus dilakukan dengan bank, bisnis dan investor untuk meningkatkan inklusi ekonomi bagi orang-orang dengan disabilitas, IFC telah melakukan survei terhadap 12 Bank terkemuka untuk menyorot praktik-praktik yang mulai tumbuh dan berkembang terkait inklusi terhadap disabilitas. Kedua belas bank tersebut adalah Australia and New Zealand (ANZ) Banking Group, Bank of America, Barclays Bank, Citi, Credit Agricole, Deutsche Bank, HSBC Holdings, JPMorgan Chase, Societe Generale, Standard Chartered, TD Bank Group dan Wells Fargo yang berlokasi sebagian besar di negara maju seperti Australia, Eropa dan Amerika Serikat.

**Enam area aksi dari Bank yang disorot dalam survei yang dilakukan IFC adalah sebagai berikut:**

- 01 Meningkatkan kontribusi dari orang-orang dengan disabilitas di tempat kerja
- 02 Menciptakan kepemimpinan tim dan tempat kerja yang inklusif
- 03 Mendorong agenda terkait inklusi disabilitas di perbankan
- 04 Menawarkan produk dan layanan yang merespon kebutuhan orang-orang dengan disabilitas
- 05 Menerapkan komitmen inklusi disabilitas dalam praktik-praktik pengadaan barang dan jasa dan investasi
- 06 Membangun kerjasama yang terfokus pada disabilitas dan menjangkau masyarakat





**Contoh-contoh yang dilakukan Bank pada masing-masing area aksinya adalah sebagai berikut:**

1. Meningkatkan kontribusi dari orang-orang dengan disabilitas di tempat kerja
  - Program rekrutmen yang inklusif dari Well Fargo fokus pada perekrutan berdampak penuh serta promosi yang proaktif pada perekrutan orang-orang dengan kemampuan beragam. Program rekrutmen tersebut juga menyediakan hotline bagi para pencari kerja dengan disabilitas yang memohon akomodasi dalam proses melamar kerja.
  - Societe Generale memiliki kontrol internal yang berjalan untuk memastikan bahwa bahasa dan kalimat yang dipakai dalam iklan lowongan kerja dan bahan-bahan yang dipakai dalam proses rekrutmen inklusif. Para manajer diminta untuk menginterview para kandidat dengan disabilitas yang berkualitas.
  - Credit Agricole dan Societe Generale telah mengadopsi target-target rekrutmen yang spesifik untuk orang-orang dengan disabilitas.
  - Deutsche Bank menyimpan/mencadangkan beberapa pekerjaan eksternal untuk individu-individu dengan disabilitas melalui kerjasama jangka panjang dengan Asosiasi Shelterred Workgroups di Jerman.
  - Spectrum program dari ANZ menawarkan kesempatan kerja bagi komunitas autisme dengan memakai proses rekrutmen khusus. Hal yang sama juga dilakukan oleh TD Bank dan JP Morgan Chase.
  - Societe Generale bermitra dengan Montpelier Business School untuk menyediakan beasiswa bagi mahasiswa dengan disabilitas dan merekrut lulusan-lulusan yang baru. Kerjasama-kerjasama serupa juga dilakukan oleh Barclays dan Bank of America lewat berbagai program untuk mendukung penyandang disabilitas.
  
2. Menciptakan kepemimpinan tim dan tempat kerja yang inklusif
  - TD Bank bekerjasama dengan The Humphrey's Group menjalankan program Enabling Leaders yang diciptakan secara khusus untuk mendukung majunya para pekerja dengan disabilitas ke dalam peran sebagai pemimpin melalui training ketrampilan berkomunikasi.
  - Wells Fargo telah membuat komitmen untuk meningkatkan keberagaman di semua tingkatan manajemen dengan mengidentifikasi dan mendukung kandidat dengan disabilitas yang potensial untuk maju ke dalam posisi-posisi manajemen dan manajemen senior.





- Deutsche Bank dan HSBC mendukung meningkatnya profesionalitas pekerja dengan disabilitas dengan mendesain dan secara regular mereviu proses mentoring seluruh perusahaan, training, dan program-program peningkatan profesionalitas lainnya untuk memastikan semua pekerja mendapatkan akses yang penuh dan setara untuk kesempatan-kesempatan dalam pelaksanaannya.
  - TD Bank dan Well Fargo secara eksplisit melarang pelecehan terhadap para pekerja, vendor, pencari kerja, dan nasabah berdasarkan pada disabilitas fisik dan mentalnya.
  - HSBC membangun sebuah program bertajuk Global Disability Confidence Program yang menyediakan kerangka kerja strategis untuk proyek-proyek yang menjadi sasaran penyesuaian tempat kerja, data dan pelaporan, aksesibilitas digital, dan pelatihan staf terkait isu disabilitas.
3. Mendorong agenda terkait inklusi disabilitas di perbankan
- ANZ, Bank of America, Barclays, Citi, Deutsche Bank, HSBC dan Standard Chartered merupakan penandatangan The Valuable 500, sebuah inisiatif global dari 500 CEO yang berkomitmen memajukan inklusi disabilitas kedalam dan melalui organisasi mereka.
  - Societe Generale adalah anggota dari Global Business and Disability Network ILO yang berisikan sejumlah perusahaan multinasional terkemuka untuk mempromosikan inklusi disabilitas.
  - Standard Chartered sudah menyusun *toolkit* bertajuk Building a Disability Confident Workplace untuk meningkatkan kesadaran atas halangan-halangan yang dihadapi oleh orang-orang dengan disabilitas di tempat kerja. Di dalam *toolkit* tersebut juga dipaparkan langkah-langkah yang bisa diambil oleh perusahaan-perusahaan lainnya untuk mendukung inklusi, serta mempublikasikan panduan bahasa yang inklusif.
  - Adapun Barclays telah mendokumentasikan pengalaman mereka menjadi organisasi yang lebih inklusif dalam membangun kepercayaan disabilitas dan kesehatan mental, dengan berbagi inisiatif serta *insight* untuk menginspirasi organisasi-organisasi lain untuk melangkah maju dalam inklusi disabilitas.
4. Menawarkan produk dan layanan yang merespon kebutuhan orang-orang dengan disabilitas upaya yang dilakukan oleh Bank-Bank sebagai bentuk layanan yang merespon kebutuhan orang-orang dengan disabilitas adalah sebagai berikut:



- Meningkatkan aksesibilitas ATM, seperti: ketinggian mesin yang lebih rendah, panduan suara serta *keypad*/tombol ATM yang memiliki *contrast* tinggi (warnanya).
  - Memastikan aksesibilitas/keterjangkauan fisik dari cabang-cabang Bank, termasuk akses bebas masuk (*step-free access*).
  - Menjadikan pelayanan nasabah bisa diakses bagi nasabah yang tidak bisa mendengar (tuli) atau memiliki kesulitan mendengar.
  - Menambahkan fitur-fitur aksesibilitas ke platform-platform digital dan online banking: menyederhanakan layout, memakai font yang lebih besar dan *high contrast*, pengaturan suara dan audio, dan seterusnya.
  - JP Morgan Chase telah membuka cabang yang sepenuhnya tampak bagi nasabah yang tuli dan sulit mendengar di H Street di Washington DC, sebagai pusat utama dari komunitas American Sign Language.
  - Standard Chartered India telah meluncurkan tanda khusus rencana layanan bahasa untuk klien-klien dengan segmen prioritas terkait pendengaran yang kurang. Mereka juga bekerja membuat video penawaran produk dalam bahasa isyarat untuk rekening simpanan (*saving accounts*), deposito berjangka, kartu kredit, *wealth offerings* dan pinjaman, untuk membuat klien-klien dengan gangguan pendengaran bisa memahami dengan lebih baik produk-produk Bank tersebut.
  - Bancolombia membuat website khusus bagi nasabah serta pengguna dengan disabilitas – dalam bergerak dan berkurang fungsi pergerakannya. Website yang dibuat menampilkan panduan perawatan inklusif dan dokumen-dokumen yang memaparkan kebijakan-kebijakan serta praktik Bank yang mendukung orang-orang dengan disabilitas.
  - Santander Argentina membuat aplikasi yang disebut ‘Hablalo’ yang berarti ‘bicaralah tentang hal ini’ untuk mendorong komunikasi dengan orang-orang yang menghadapi kesulitan saat menggunakan layanan Bank.
5. Menerapkan komitmen inklusi disabilitas dalam praktik-praktik pengadaan barang dan jasa, dan investasi.
- Credit Agricole menerbitkan pendanaan sosial (*social bonds*) untuk mempromosikan pertumbuhan yang inklusif dan program keuangan negara yang mendukung kelompok yang tidak memiliki pekerjaan selama krisis/pandemic Covid-19 di Perancis.
  - Citi menjamin pendanaan sosial dan berkelanjutan untuk mendukung inisiatif sosial yang menasar kelompok masyarakat yang kurang beruntung seperti orang-orang dengan disabilitas, selain juga menyediakan kontrak-kontrak yang diutamakan bagi perusahaan-perusahaan layanan yang dimiliki oleh para veteran dengan disabilitas yang ambil bagian dalam proses penjaminan dana. Hal yang kurang lebih sama dilakukan oleh Deutsche Bank.



- TD Bank dengan program Supplier Diversity membantu mempromosikan kondisi yang adil dan mendorong inklusi terhadap orang-orang dengan disabilitas dalam proses pengadaan barang dan jasa yang dilakukan oleh bank dengan memprioritaskan pemasok-pemasok yang setidaknya 51% dimiliki dan dijalankan oleh individu-individu dengan disabilitas.
  - Citi menawarkan kontrak-kontrak dengan preferensi untuk pemasok-pemasok usaha kecil menengah yang dimiliki oleh kelompok minoritas, termasuk didalamnya yang dimiliki oleh para veteran yang memiliki layanan disabilitas.
  - Bank-bank di Perancis mempromosikan inklusi disabilitas melalui pengadaan barang dan jasa dari usaha-usaha yang mempekerjakan orang-orang dengan disabilitas. Societe General tercatat melakukan pembelian sebesar 6,6 juta Euro atau 7,7 juta Dollar Amerika dari sektor pekerja yang terlindungi di tahun 2018. Sedangkan Credit Agricole berkomitmen menaikkan sebesar 50% dalam perjanjian kolektif yang dibuat.
  - Barclays sudah mempublikasikan Panduan Aksesibilitas bagi pemasok untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya inklusi disabilitas dan mengkomunikasikan ekspektasi Bank pada pemasok terkait aksesibilitas.
  - *Code of conduct* (kode etik) bagi pemasok yang disusun oleh HSBC mensyaratkan para pemasok untuk berkomitmen menghilangkan berbagai halangan penugasan kerja bagi orang-orang dengan disabilitas, memastikan penyediaan layanan dan produk yang dapat diakses, dan mempromosikan komitmen mereka atas inklusi disabilitas di tingkat eksternal.
6. Membangun kerjasama yang terfokus pada disabilitas dan menjangkau masyarakat.
- Wells Fargo telah mendukung inisiatif-inisiatif terkait kesehatan pekerja dan kesehatan keuangan untuk orang-orang dengan disabilitas melalui kerjasama mereka dengan lembaga non-profit National Disability Institute (NDI), membiayai dibentuknya Pusat Resiliensi Keuangan NDI sebagai penghubung informasi online untuk membantu orang-orang dengan disabilitas merespon kesulitan keuangan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19.
  - Barclays berpartisipasi dalam STEPTember, sebuah inisiatif pengumpulan dana bagi Yayasan Riset Cerebral Palsy di Amerika, serta mensponsori ReelAbilities Film Festival sebagai festival film terbesar di Amerika yang didedikasikan untuk menampilkan film-film melalui atau tentang orang-orang dengan disabilitas.
  - TD Bank dan Bank of America merupakan sponsor dan partner yang sudah berjalan cukup lama dari Olimpiade Khusus, sebuah gerakan global yang menyediakan *training* olahraga dan kompetisi atletik sepanjang tahun bagi orang-orang dengan disabilitas intelektual.



- Citi telah berpartner dengan International Paralympic Committee untuk mensponsori sejumlah atlet yang berkompetisi di Paralympic Games di Tokyo pada tahun 2020.
- Well Fargo tercatat telah mendonasikan lebih dari 100 juta Dollar Amerika pada lebih dari 15.000 organisasi nirlaba yang mendukung orang-orang dengan disabilitas sejak tahun 2015. Bank ini juga menjadi sponsor dari BELL Academy of the National Federation of the Blind, yang menyediakan bagi anak-anak yang secara visual tidak sempurna dengan instruksi braille dan pelatihan ketrampilan hidup independen. Anak-anak melakukan kunjungan ke cabang-cabang Well Fargo untuk kesempatan belajar langsung yang interaktif tentang bagaimana mengelola uang dan menggunakan layanan perbankan.





## Bagian 4

# ASPEK GENDER DAN SEKTOR BISNIS: SECARA KHUSUS DI SEKTOR PERBANKAN

### 4.1 Pentingnya Pemahaman tentang Gender dalam Sektor Bisnis – Secara Khusus di Sektor Perbankan

#### 4.1.1 Pengertian Gender secara umum

Walaupun merupakan bahasa serapan yang cukup populer, istilah gender seringkali disalah-artikan. Yang paling sering ditemui, gender dianggap sama dengan perempuan, dan segala hal dalam kaitan dengan gender, kemudian dianggap sebagai urusan perempuan saja. Padahal, gender mengacu pada karakteristik perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial. Hal ini mencakup norma-norma, perilaku, dan peran yang terkait dengan menjadi seorang perempuan dan laki-laki dan implikasinya dalam hubungan sosial. Berbeda dengan jenis kelamin biologis yang bersifat universal, maka sebagai konstruksi sosial, gender bervariasi dari satu masyarakat ke masyarakat lainnya, serta bisa dipertukarkan dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Hal yang menjadi persoalan, gender bersifat hierarki yang sering menghasilkan ketidaksetaraan. Ketidaksetaraan gender bisa ditemukan dalam beberapa bentuk seperti:

- **Subordinasi**, yang sering diartikan sebagai penomorduannya salah satu kelompok karena pandangan gender, yang seringkali menghasilkan dominasi berbasis gender. Karena pandangan gender yang ada, perempuan sering dinomorduakan terutama dalam posisi pengambil keputusan atau posisi strategis lainnya
- **Diskriminasi berbasis gender**, seperti perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama, karena perempuan dianggap sebagai pencari nafkah tambahan atau pekerjaan perempuan dianggap tidak sesulit pekerjaan laki-laki



- **Pelabelan atau stereotyping.** Sebagai contoh, perempuan sering diberi label sebagai emosional sehingga kesempatan pengembangan diri menjadi terbatas, atau laki-laki dianggap sebagai suami takut istri ketika berbagi peran pengasuhan dan kerja domestic dengan perempuan
- **Kekerasan,** yang bisa berwujud dalam berbagai bentuk baik kekerasan fisik psikis, serta kekerasan ekonomi maupun juga kekerasan seksual
- **Beban ganda** terjadi ketika beban kerja pengasuhan dan domestic dilekatkan sebagai tanggung-jawab perempuan, namun pada saat yang bersamaan, perempuan juga berbagi peran dengan laki-laki dalam kegiatan produktif

Oleh sebab itulah, upaya mendorong kesetaraan dan keadilan gender diperlukan untuk memastikan persamaan hak, tanggung jawab dan kesempatan perempuan dan laki-laki, serta anak perempuan dan anak laki-laki. Dalam rangka mencapai keadilan gender, sering dibutuhkan tindakan khusus/afirmasi untuk mengurangi kesenjangan sebagai akibat proses sosial yang panjang. Sebagai contoh tindakan afirmasi adalah kuota bagi perempuan dalam kegiatan pelatihan, atau kuota bagi perempuan dalam pencalonan anggota legislatif.

Selain tindakan afirmasi, juga terdapat strategi pengarusutamaan gender yang merupakan proses untuk membawa persepsi, pengalaman, pengetahuan dan kepentingan perempuan dan laki-laki sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan, perencanaan dan pengambilan keputusan. Contoh strategi pengarusutamaan adalah memastikan bahwa program pemberian kredit bagi petani, melakukan sosialisasi melalui kelompok perempuan demi menjawab persoalan akses informasi bagi petani perempuan yang lebih rendah daripada laki-laki. Kedua strategi ini, yang terdiri dari strategi khusus maupun strategi pengarusutamaan, merupakan dua jalur kembar (*twin-track approach*) yang dibutuhkan dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender.

#### 4.1.2 Gender dalam Bisnis

Data yang dikutip oleh Women's Forum for the Economy and Society menunjukkan terdapat hampir 224 juta pengusaha perempuan di seluruh dunia yang berpartisipasi dalam kepemilikan dari sekitar 35% perusahaan dalam ekonomi yang bersifat formal (Women's Forum for the Economy & Society, 2019). Namun demikian, masih dalam laporan yang sama juga disebutkan bahwa secara rata-rata, pengeluaran korporasi global atau pengeluaran pemerintah atas bisnis yang dimiliki oleh perempuan berjumlah kurang dari 1% di negara manapun. Hal ini disebutkan tidak hanya menghambat perusahaan-perusahaan yang dipimpin dan dimiliki oleh perempuan, namun juga membatasi pemberdayaan ekonomi perempuan secara lebih luas – yang kemudian bisa menghambat pertumbuhan usaha dan pertumbuhan ekonomi. Pada sisi lain, terdapat data yang menunjukkan bahwa 34% dari perusahaan-perusahaan yang melakukan diversifikasi dengan mengikutsertakan usaha yang dimiliki perempuan telah menunjukkan dampak yang positif pada keuntungan usaha mereka. Lebih lanjut juga disebutkan bahwa investasi yang responsif gender dan



penyediaan layanan keuangan bagi pengusaha perempuan akan dapat memperluas dan mendiversifikasi pasar bagi layanan serta produk produk keuangan.

Merujuk pada bab sebelumnya terkait dengan aspek/isu Hak Asasi Manusia, maka hak perempuan adalah representasi dari hak asasi manusia itu sendiri. Lalu apa yang sebenarnya harus dipahami mengenai isu gender dalam sektor bisnis? Gender dalam sektor bisnis bisa mencakup sejumlah hal sebagai berikut yaitu:

- 1) Rekognisi atas keberadaan serta peran perempuan dalam bisnis, apakah ia sebagai pemilik ataupun pemimpin perusahaan.
- 2) Rekognisi hak-hak perempuan sebagai pekerja, seperti pemberian hak-hak mereka atas cuti hamil/melahirkan, penyediaan tempat untuk menyusui di ruang kerja/kantor, cuti haid, dan lain sebagainya.
- 3) Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam pemberian pinjaman kredit kepada perempuan sebagai pemilik usaha.
- 4) Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam penggajian/remunerasi yang didapatkan oleh pekerja perempuan.

Rekognisi atas keberadaan perempuan, baik dalam posisi mereka sebagai pelaku bisnis maupun sebagai pekerja telah banyak ditemui dalam berbagai peraturan maupun panduan, mulai dari Deklarasi Beijing, CEDAW, serta berbagai konvensi terkait kesetaraan gender dari ILO. Secara khusus, dalam konteks inovasi keuangan, UN Women bekerja dengan para pelaku dari institusi keuangan dan sektor swasta untuk menjembatani hambatan-hambatan yang telah teridentifikasi dalam pembiayaan yang memberi perhatian pada perempuan (gender financing)(UN WOMEN, 2021).

## 4.2 Sejumlah prinsip dasar dan penjelasannya

Prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan sebagaimana disebutkan dalam UN Women mencakup didalamnya 7 (tujuh) prinsip sebagai berikut (WEPs,2020):



### Prinsip 1

Kepemimpinan perusahaan di tingkat tinggi (*high level corporate leadership*)

### Prinsip 2

Memperlakukan semua perempuan dan pria secara adil dalam pekerjaan



### Prinsip 3

Kesehatan, kondisi yang baik serta keselamatan bagi pekerja





#### Prinsip 4

Pendidikan serta pelatihan untuk peningkatan karir

#### Prinsip 5

Enterprise development, supply chain and marketing practices



#### Prinsip 6

Inisiatif komunitas dan advokasi

#### Prinsip 7

Pengukuran dan Pelaporan



### The Women Empowerment's Principle (WEPs) Gender Gap Analysis Tool

Dokumen ini adalah panduan yang didorong oleh sektor bisnis yang didesain untuk membantu perusahaan-perusahaan di seluruh dunia untuk memeriksa kinerja kesetaraan gender di tempat kerja, pasar, serta di komunitas. Tool/alat ukur ini berlandaskan pada Prinsip-prinsip WEP dan menggunakan kerangka global yang memiliki dukungan yang kuat dari sektor bisnis, PBB, pemerintah serta masyarakat sipil. Alat ini disusun dengan konsultasi pada lebih dari 170 perusahaan, dengan pertanyaan-pertanyaan yang berbasis pada praktik nyata perusahaan, serta standar-standar dan indikator-indikator internasional. Alat ini merupakan proyek bersama dari UN Global Compact, UN Women, Multilateral Investment Fund dari IDB dan IDB Invest.

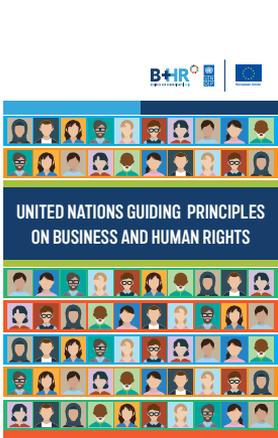
Terdapat 18 pertanyaan dalam alat ukur ini, yang mencakup pengaturan internal (terkait komitmen perusahaan terhadap manajemen) dan pengaturan eksternal (terkait relasi perusahaan dengan klien). Kedelapan belas pertanyaan dalam kuesioner untuk memeriksa ketimpangan gender di perusahaan selengkapnya adalah sebagai berikut (WEPs, 2020):

- 1) Apakah perusahaan Anda memiliki komitmen dan dukungan terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan?
- 2) Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan peluang, baik kebijakan yang berdiri sendiri maupun yang telah secara jelas tercakup dalam kebijakan perusahaan yang lebih luas?
- 3) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin non-diskriminasi dan kesetaraan peluang dalam proses rekrutmen?



- 4) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin non-diskriminasi dan kesetaraan peluang dalam pengembangan profesi dan proses promosi jabatan?
- 5) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna menjamin agar perempuan dan laki-laki memperoleh upah/imbalan yang setara?
- 6) Apakah perusahaan Anda memberikan dan mendukung cuti berbayar untuk pekerja perempuan yang melahirkan (cuti melahirkan untuk ibu)?
- 7) Apakah perusahaan Anda memberikan dan mendukung cuti berbayar/cuti dalam tanggungan bagi pekerja laki-laki untuk keperluan merawat anaknya?
- 8) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk mendukung peran pegawai sebagai orang tua dan pelaku asuh (*caregiver*)?
- 9) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk mengakomodasi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan untuk semua pegawai?
- 10) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan guna memastikan tersedianya lingkungan yang bebas dari kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi seksual?
- 11) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk memenuhi kebutuhan spesifik perempuan dalam hal kesehatan, keselamatan, dan kebersihan/hygiene di tempat kerja dan saat menuju tempat kerja?
- 12) Apakah perusahaan anda memiliki pendekatan untuk memajukan akses pada layanan kesehatan bermutu yang memenuhi kebutuhan kesehatan spesifik bagi pegawai perempuan?
- 13) Apakah perusahaan Anda mengambil langkah-langkah proaktif di bidang pengadaan untuk memperluas hubungan kerja dengan usaha milik perempuan dalam rantai nilai dan saat mengadakan kontrak dengan rekanan/vendor?
- 14) Apakah perusahaan Anda mendorong pemasok dan rekanan/vendor untuk meningkatkan performa mereka dalam hal kesetaraan gender?
- 15) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk melakukan pemasaran yang bertanggungjawab yang memperhatikan pencerminan stereotip gender?
- 16) Apakah perusahaan anda memiliki pendekatan, dalam mengembangkan produk dan/ atau layanan, untuk menelaah perbedaan dampak terhadap perempuan dan laki-laki?
- 17) Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan dan proses guna menjamin tanggung jawab dalam penghormatan terhadap hak perempuan dan anak perempuan di masyarakat setempat yang menjadi lokasi operasi perusahaan?
- 18) Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk memasukkan aspek gender dalam kegiatan tanggungjawab sosial perusahaan (CSR), philanthropi, advokasi public, dan kerjasama kemitraan?





## Gender guidance for the Guiding Principle for Business and Human Rights

Panduan ini merupakan hasil kerja dari Kelompok Kerja PBB dalam masalah HAM dan perusahaan lintas negara serta usaha bisnis yang lainnya. Kelompok Kerja tersebut telah diminta untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam menjalankan mandatnya untuk mempromosikan penyebaran serta pelaksanaan UNGP (Panduan PBB untuk Bisnis dan HAM). Mulai tahun 2017 Kelompok Kerja ini memulai sebuah proyek yang bertujuan untuk meningkatkan sensitifitas diantara para pihak terkait kebutuhan untuk mengadopsi perspektif gender

dalam implementasi UNGP dan untuk menyusun panduan praktis baik bagi negara-negara maupun bagi entitas bisnis. Panduan dimaksud kemudian disampaikan dalam laporan Kelompok Kerja yang disampaikan pada Badan HAM PBB (Human Rights Council) pada bulan Juni 2019. Kerangka gender yang ada dalam laporan ini kemudian dipakai untuk menyusun panduan khusus (termasuk ilustrasi di tingkat pelaksanaan) pada masing masing dari 31 prinsip yang ada di UNGP (UNDP & UN Working Group for Business and Human Rights, 2020).

Secara khusus, tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM (secara khusus terkait aspek gender) dapat dilihat dalam prinsip prinsip berikut ini:

### Prinsip 11

Entitas bisnis memiliki tanggung jawab untuk mencegah pelanggaran HAM pada perempuan serta menyelesaikan dampak buruk dari pelanggaran HAM yang melibatkan entitas bisnis. Untuk menunaikan tanggungjawab ini, entitas bisnis harus memberi kontribusi demi tercapainya kesetaraan gender secara substantif dan mencegah meluasnya atau terulanginya diskriminasi terhadap perempuan dalam seluruh operasional bisnis.

#### Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:

- Entitas bisnis harus menciptakan lingkungan yang memudahkan perempuan untuk mendapatkan akses ke semua kesempatan sama seperti akses yang didapatkan oleh pria. Sebagai contoh: pelecehan seksual, perbedaan atas gaji yang diterima perempuan, kurangnya fasilitas untuk kebersihan pribadi dan pekerjaan yang tidak ramah terhadap menstruasi akan melemahkan perempuan untuk mengambil kesempatan kerja dan tetap di pekerjaannya.
- Entitas bisnis harus mengambil langkah untuk mendukung para pekerja perempuan untuk membentuk serikat pekerja dan mengambil posisi sebagai pemimpin di dalamnya.



- Entitas bisnis harus mengeksplorasi cara-cara yang inovatif untuk mempromosikan hak-hak asasi perempuan dan terlibat dalam advokasi untuk mengubah aturan-aturan hukum serta praktik-praktik sosial yang diskriminatif.
- Entitas bisnis harus mencari cara untuk menawarkan pinjaman dan akses ke institusi keuangan pada perempuan, termasuk perempuan yang tidak memiliki harta benda – karena diskriminasi pada aturan hukum dan praktek sosial.
- Dan seterusnya.

## Prinsip 12

Untuk menghormati hak-hak perempuan yang sudah diakui secara internasional, entitas bisnis harus mempertimbangkan (diantara instrument instrument lainnya) Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan Konvensi untuk Hak hak Anak (CRC) yang relevan dalam semua situasi dan di seluruh aktifitas yang dilaksanakan.

### **Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Entitas bisnis harus mengintegrasikan kebijakan kesetaraan gender di seluruh departemen/bagian dan di keseluruhan operasional usaha dalam menerapkan tanggungjawab untuk menghormati hak asasi perempuan. Hal ini mensyaratkan dibangunnya kapasitas personal serta mitra bisnis terkait hak asasi perempuan dan kesetaraan gender.
- Entitas bisnis harus berhati-hati atas diskriminasi yang bertingkat/beririsan yang dihadapi oleh perempuan yang disebabkan oleh keterhubungan dari berbagai latar belakang dalam waktu yang sama: para perempuan yang berbeda-beda bisa mendapatkan dampak yang berbeda juga dari aktifitas bisnis – tergantung dari variable-variable seperti umur, warna kulit, kasta (seperti di India/negara negara Asia Selatan), kelas sosial, etnis, agama, bahasa, literasi, akses pada sumberdaya ekonomi, status perkawinan, orientasi seksual, identitas gender, disabilitas, tinggal di wilayah pedesaan, serta perpindahan, penduduk asli, dan status minoritas.
- Jika entitas bisnis telah menimbulkan dampak yang cukup parah pada perempuan dari suku asli, mereka harus bertanggungjawab atas hak-hak mereka – termasuk di dalamnya hak untuk menentukan nasib sendiri dan persetujuan yang disampaikan secara bebas sebelumnya (FPIC) – yang diatur di dalam Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) dari ILO dan UN Declaration on the Rights of Indigenous People.
- Dan seterusnya.

## Prinsip 14

Semua entitas bisnis, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah harus mengambil langkah yang tepat sejalan dengan UNGP untuk menghormati hak-hak perempuan, termasuk mereka yang bekerja di sektor ekonomi informal.

**Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Entitas bisnis harus menggunakan pengaruh mereka terhadap para mitra bisnis untuk mendorong penghormatan atas hak-hak asasi perempuan.
- Entitas bisnis harus memetakan para pekerja di sektor ekonomi informal yang menjadi bagian dari rantai pasok mereka, mengidentifikasi isu-isu khusus terkait gender dan mengambil langkah yang tepat untuk menyelesaikan isu-isu tersebut.
- Asosiasi bisnis, termasuk usaha kecil dan skala mikro, harus memunculkan kesadaran di antara para anggota dan membangun kapasitas anggota asosiasi untuk menerapkan kesetaraan gender.

## Prinsip 15

Entitas bisnis harus mengintegrasikan kerangka dan panduan gender di semua kebijakan dan proses yang ada untuk mengimplementasikan semua aspek dari tanggungjawab mereka untuk menghormati HAM di bawah UNGP, dengan membuat komitmen kebijakan, melakukan uji tuntas terkait isu HAM dan melakukan tindakan koreksi atas dampak HAM yang parah – yang disebabkan oleh atau terjadi dengan kontribusi dari entitas usaha.

Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:

- Entitas bisnis harus menggunakan alat-alat seperti WEPs Gender Gap Analysis Tool untuk memeriksa ciri dan cakupan dari diskriminasi gender dalam keseluruhan operasional mereka dan untuk memeriksa efektifitas dari aturan-aturan yang mereka miliki terkait kesetaraan gender.
- Entitas bisnis harus mengintegrasikan kesetaraan gender sebagai isu yang saling beririsan di semua kebijakan, proses serta strategi di semua bagian/departemen, dan bukan sekedar menjadikan kesetaraan gender sebagai isu keberagaman dan inklusi yang hanya relevan bagi bagian/departemen sumberdaya manusia.

## Prinsip 16

Entitas bisnis harus menanamkan komitmen mereka untuk menghormati hak asasi perempuan dan berkontribusi untuk mencapai kesetaraan gender yang substantif dalam kebijakan kesetaraan gender yang dibangun dalam proses yang berawal dari bawah ke atas (bottom up) secara partisipatif namun diadopsi di level teratas. Kebijakan tersebut bisa



berjud sebagai dokumen yang berdiri sendiri atau terintegrasikan dalam kebijakan umum perusahaan terkait HAM.

**Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Entitas bisnis harus menyusun, dan secara berkala mereview kebijakan kesetaraan gender dengan konsultasi yang bermakna dengan para perempuan, organisasi-organisasi perempuan, para pembela HAM perempuan serta para ahli gender.
- Kebijakan kesetaraan gender ini harus mencakup di dalamnya hal-hal sebagai berikut:
- Mengutip standar internasional yang relevan seperti CEDAW, CRC, serta merujuk pada kerangka kerja dan panduan gender untuk UNGP, serta mempertimbangkan karakter yang beririsan dari diskriminasi.
- Berisikan target-target yang dapat diukur dan indikator-indikator dan secara jelas menyebutkan apa saja yang diharapkan dari mitra bisnis.
- Disampaikan kepada semua pihak baik di tingkat internal dan eksternal, termasuk para pekerja dan staf perempuan, dalam format dan bahasa yang dapat diakses.
- Terintegrasikan dalam proses operasional semua departemen/bagian dalam perusahaan.

## Prinsip 17

Entitas bisnis harus secara eksplisit mengintegrasikan perspektif gender dalam mengambil langkah-langkah uji tuntas HAM sesuai dengan UNGP. Uji tuntas HAM yang masih terus berjalan harus mencakup potensi maupun dampak nyata terhadap hak-hak asasi perempuan yang disebabkan oleh dampak yang terjadi karena kontribusi dari entitas bisnis, atau dampak yang terkait/terhubung secara langsung pada operasional, atau produk serta layanan dari hubungan bisnis yang dimiliki oleh perusahaan.

**Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Entitas bisnis harus menginternalisasikan gender sebagai isu kesetaraan, lebih dari sekedar memperlakukannya sebagai 'latihan mencentang/tix-box exercise' atau sebagai tambahan dalam proses uji tuntas HAM.
- Jika entitas bisnis butuh untuk mengidentifikasi wilayah-wilayah prioritas dimana risiko terjadinya dampak yang parah teramat signifikan, proses identifikasi ini harus dilakukan dengan partisipasi dari masyarakat yang secara potensial terdampak, termasuk para perempuan dan organisasi organisasi perempuan.
- Entitas bisnis harus selalu menempatkan pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender sebagai risiko-risiko dari dampak HAM yang terburuk. Entitas bisnis harus memiliki nol toleransi/tidak mentolerir dampak-dampak semacam itu di keseluruhan operasional perusahaan.

## Prinsip 18

Dalam mengidentifikasi dan memeriksa segala potensi maupun dampak buruk atas HAM yang sudah terjadi, entitas bisnis harus mengadopsi pendekatan yang responsive gender, mengundang partisipasi ahli gender, dan melakukan konsultasi yang mendalam dengan para perempuan yang berpotensi terkena dampak, organisasi organisasi perempuan (termasuk organisasi organisasi yang ada di akar rumput) dan para pembela HAM perempuan.

### **Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang bersifat praktis, norma-norma patriarki atau ancaman-ancaman kekerasan yang mungkin akan melemahkan perempuan, perempuan terkena dampak untuk berpartisipasi dalam proses asesmen dampak, entitas bisnis harus mengambil pendekatan yang proaktif serta mengadopsi cara-cara yang inovatif (sebagai contoh: menyediakan penitipan anak selama pertemuan atau mengadakan pertemuan yang terpisah dengan para perempuan).
- Masyarakat yang terdampak akan memandang partisipasi dalam konsultasi menjadi bermakna hanya apabila konsultasi dilakukan sebelum proyek dimulai, informasi yang cukup tentang proyek disediakan dengan cara yang mudah diakses dan tepat waktu, kebutuhan-kebutuhan yang disampaikan oleh masyarakat diperhatikan dan dibahas secara serius, serta komunikasi yang transparan dan berlanjut terjaga.
- Dan seterusnya.

## Prinsip 21

Entitas bisnis harus menyampaikan informasi yang cukup serta mudah untuk diakses kepada para pihak secara teratur. Baik informasi maupun cara berkomunikasi harus responsif pada diskriminasi gender serta dampak yang berbeda beda yang dialami oleh para perempuan.

### **Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Entitas bisnis harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa cara yang digunakan untuk menyampaikan informasi dapat diakses oleh para perempuan yang berpotensi terkena dampak.
- Apabila komunikasi yang disampaikan itu berkenaan dengan pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender, entitas bisnis harus menghormati hak-hak korban terkait privasi dan tidak boleh membuka identitas atau informasi lainnya yang secara personal dapat diidentifikasi dari korban untuk mencegah stigmatisasi secara sosial dan viktimisasi berikutnya.
- Dan seterusnya.



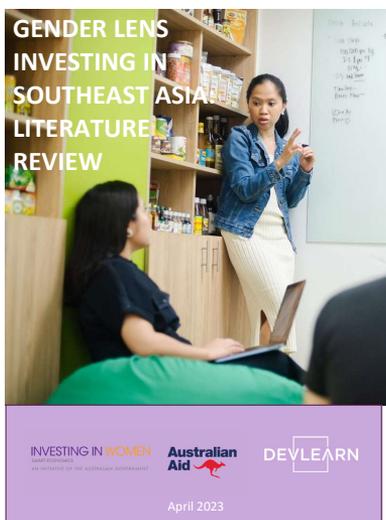
## Prinsip 22

Entitas bisnis harus menyediakan diri, atau kerja sama dalam penyiapan peninjauan ulang yang bersifat transformatif terkait gender di mana mereka teridentifikasi sebagai penyebab ataupun berkontribusi atas terjadinya dampak yang parah atas hak asasi manusia.

**Sejumlah ilustrasi dalam pelaksanaan prinsip ini adalah sebagai berikut:**

- Tindakan koreksi ulang yang ditawarkan oleh entitas bisnis untuk (kasus) pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender harus responsif terhadap pengalaman perempuan. Kesepakatan terkait kompensasi, misalnya, tidak boleh meng-eksklusi akses terhadap mekanisme yudisial atau non-yudisial, dan kesepakatan untuk tidak membuka informasi tidak boleh dipakai – kecuali diminta oleh perempuan yang terkena dampak.
- Sebagai tambahan untuk proses peninjauan ulang dampak yang spesifik, proses peninjauan ulang dalam kasus-kasus yang tepat harus ditujukan pula untuk membuat perubahan sistematis dalam struktur kekuasaan yang diskriminatif. Sebagai contoh, jika komplain terkait pelecehan seksual di pabrik-pabrik tidak dipandang serius karena sedikitnya jumlah perempuan dalam posisi manajerial, maka masalah ketidakberimbangan ini harus diselesaikan.

### 4.3 Integrasi Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi



Melihat dampak yang bisa ditimbulkan atas sebuah aktifitas/project terhadap perempuan, dan juga peluang yang bisa dihasilkan dari diakuinya peran perempuan dalam manajerial maupun sebagai pelaku usaha, maka integrasi aspek gender dalam kerangka pinjaman dan investasi sudah semestinya dilakukan oleh dunia perbankan untuk mendorong keuangan yang berkelanjutan. Jika melihat pada sejumlah panduan yang tersedia saat ini terkait aspek gender dalam bisnis, maka Bank bisa mengadopsi prinsip-prinsip tersebut dalam kerangka pinjaman maupun mengadopsinya dalam kebijakan umum Bank.

Secara khusus, salah satu referensi dalam integrasi aspek gender dalam investasi yang bisa ditemui saat ini adalah sebuah kerangka yang disebut dengan Gender Lens Investing (GLI). Definisi GLI sebagaimana disebutkan dalam laporan Gender Lens Investing in Southeast Asia yang diterbitkan oleh Australian Aid adalah adopsi dengan

penuh kehati-hatian faktor-faktor/aspek gender kedalam analisis investasi dan keputusan untuk meningkatkan hasil – baik secara bisnis maupun secara sosial (Australian Aid, 2021). Terdapat 3 pintu masuk dalam kerangka GLI sebagai berikut:

1. Penyediaan modal untuk bisnis yang dipimpin oleh perempuan dan bisnis yang gender-forward/lensa gender yang dimaksud dalam hal ini adalah sebagai berikut:
  - Bisnis yang dipimpin oleh perempuan
  - Produk atau jasa dengan dampak yang tidak proporsional bagi perempuan
  - Keragaman gender di perusahaan
  - Keberadaan perempuan di rantai pasok
2. Menerapkan lensa gender (gender lens) di seluruh proses investasi dilakukan dengan memitigasi bias gender dan mengidentifikasi kesempatan dalam tahapan tahapan sebagai berikut:
  - *Deal origination*
  - *Structuring*
  - Evaluasi
  - *Engagement* pasca investasi
  - *Exit* (deal)
3. Berlakunya keragaman gender di lembaga investasi  
Dilakukan dengan mempromosikan kesempatan bagi perempuan untuk berkembang di semua level/tingkatan dalam organisasi melalui kebijakan dan budaya kerja dalam talent pipelines (visualisasi atas kandidat dalam proses rekrutmen pegawai).

GLI yang ada saat ini mendapatkan kesuksesan secara global, manager-manager keuangan disebut sudah mulai mengakui bahwa GLI adalah investasi yang cerdas. Ditambahkan pula dalam laporan yang ada, GLI dapat memberi dampak secara positif pada kehidupan para perempuan dan anak-anak perempuan, membantu memitigasi ketimpangan gender, dan memperluas akses ke pembiayaan bagi pengusaha perempuan yang secara historis menjadi pengecualian dalam investasi (Australian Aid, 2021).

#### 4.4 Contoh kasus - praktik pinjaman/investasi yang telah mengintegrasikan aspek Gender Lens Financing

##### **Invoice Financing Root Capital untuk Petani Kopi Perempuan di Gayo, Sumatera**

Investasi yang menasar pemberdayaan perempuan juga bisa menjadi investasi yang tak hanya menguntungkan, namun juga memiliki dimensi sosial yang kuat. Salah satunya bisa ditunjukkan dengan pengalaman Root Capital, yang memberikan *invoice financing* bagi perempuan petani kopi di Gayo, Sumatera. Hal ini telah dimulai pada tahun 2014 ketika Root Capital mengucurkan pinjaman bagi perempuan petani kopi yang tergabung dalam koperasi kopi Ketiara di Gayo. Koperasi khusus perempuan ini sendiri dibentuk pada tahun 2009 dan



beranggotakan sekitar 2000an petani, sebuah inisiatif berani di tengah kultur masyarakat yang sangat patriarkhis. Root Capital memulai dengan pinjaman sebesar 550.000 dolar AS, yang dengan pinjaman ini, koperasi Ketiara bisa membeli kopi di sela waktu panen dan kemudian menjualnya di pasar ekspor. Pada tahun 2015, pinjaman telah dinaikkan menjadi \$1 juta dan menjadi 1,5 juta dolar AS pada tahun 2016. Pinjaman telah dibayarkan kembali oleh koperasi secara penuh. Koperasi ini beranggotakan petani perempuan yang sebagian adalah perempuan korban konflik termasuk perempuan kepala keluarga. Sistem keanggotaan dan kelembagaan telah dibangun yang membuat koperasi ini berhasil dan lebih menysasar pasar global, dengan mengantungi sertifikasi *organic fair trade*. Premi dari sertifikasi ini, menjadi investasi sosial untuk perempuan terutama untuk peningkatan kapasitas terkait *good agricultural practices* bagi perempuan dan juga peningkatan derajat kesehatan perempuan.



### **Bank of Palestine dan Dukungan bagi UKM Perempuan**

IFC dalam laporan studi kasusnya menuliskan salah satu program utama di Bank of Palestine (BOP), yang merupakan salah satu bank terbesar di Palestina, adalah Felestineya (dalam bahasa Arab berarti perempuan Palestina). Program ini bertujuan meningkatkan partisipasi perempuan dalam program utama BOP terkait dengan partisipasi kerja dan memenuhi kebutuhan keuangan perempuan termasuk perempuan wirausaha. Dimulai sejak 2014, BOP bersama IFC merancang program Mini-MBA untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang dimiliki oleh perempuan terutama dari aspek permodalan. Program ini menggabungkan akses ke produk keuangan yang disesuaikan dengan layanan non-keuangan, termasuk jaringan, mentoring, bimbingan, pembinaan, dan informasi bisnis, untuk mendorong pertumbuhan UKM yang dimiliki perempuan.

Pada tahun 2016, IFC memberikan komitmen pinjaman sebesar \$75 juta kepada BOP dengan menyisihkan setidaknya 15 persen, atau \$11,25 juta sebagai pinjaman bagi UKM milik perempuan. Perempuan wirausaha di Palestina, selain menghadapi instabilitas politik, juga menghadapi hambatan berbasis gender seperti keterbatasan mobilitas, keterbatasan

kecakapan manajemen, rendahnya kepercayaan diri, jejaring yang lebih terbatas dan problem akses keuangan. Mini-MBA program mengembangkan solusi untuk menjawab problem tersebut, melalui training pendek yang praktis (seperti mengenalkan Lean Canvas business model dan leadership), yang dikemas melalui sesi maksimal 4 jam sehingga lebih fleksibel bagi perempuan. Selain itu, program juga mengembangkan *mentorship* dan *business coaching clinic* bagi perempuan wirausaha ini, dengan melibatkan pegawai BOP yang sudah cukup senior sebagai *coach*. Untuk mendukung peningkatan kapasitas, model belajar online dan penyediaan bahan ajar online juga dilakukan.

Program ini tidak hanya memberi manfaat bagi perempuan, seperti peningkatan perempuan bekerja sebesar 28%, peningkatan kepercayaan diri perempuan karena peningkatan pengetahuan dan kecakapan, serta praktik pembukuan dan manajemen keuangan yang lebih baik dan menghasilkan peningkatan keuntungan. Mereka juga melaporkan perluasan jejaring bisnis ke rata-rata 37 pelanggan baru, kepemilikan rekening bank dan giro untuk usaha serta akses perempuan ke produk keuangan, termasuk di luar pinjaman seperti akses pada program pembayaran digital. Sementara bagi bank, program ini meningkatkan penjualan dari produk jasa keuangan baik pinjaman dengan agunan maupun non agunan (untuk menjawab problem agunan yang dihadapi perempuan). Program ini juga membangun citra baru bank sebagai bank yang ramah pada perempuan.

### **Bulbank dan Program Bank untuk Perempuan**

Berfond, et.al(2014) dalam hasil publikasinya menuliskan pada tahun 2011 Bulbank mendirikan program "Donna", sebuah program untuk perempuan yang mandiri, percaya diri dan modern. Langkah ini mencerminkan tren pertumbuhan perempuan yang aktif secara ekonomi, namun di lain sisi kurang mendapatkan perhatian dari Bank. Bank menawarkan serangkaian produk keuangan dan dukungan non-keuangan yang dirancang khusus untuk perempuan sesuai tahap bisnis dan siklus hidupnya. Inovasi utamanya adalah produk keuangan seperti Donna Mortgage Loan (pengurangan angsuran selama masa kehamilan), Donna Leasing (fleksibilitas angsuran pada tahun pertama kehamilan dan fasilitasi kursi bayi gratis), serta Donna Deposito Berjangka (dengan peningkatan suku bunga 0,25% hingga anak berusia tiga tahun). Bank juga meningkatkan jumlah women sales agent, menggunakan iklan perempuan yang mencitrakan independensi dan percaya diri, menyediakan area bermain anak dan buku di kantor cabang, dan memfasilitasi klien untuk terhubung dengan Dewan Perempuan Bulgaria yang merupakan jaringan perempuan pemimpin yang berpengaruh. Bank juga memberikan pelatihan bisnis bagi klien UKM perempuan. Langkah-langkah ini menghasilkan manfaat yang nyata bagi Bulbank. Hal ini terlihat dari peningkatan klien perempuan (dari 70% menjadi 84%), pendapatan rata-rata nasabah Donna yang 4% lebih tinggi dibandingkan pendapatan nasabah bank secara umum, serta rasio non-performing loan (NPL) dua kali lebih rendah dibandingkan nasabah bank secara umum. Kinerja ini juga telah menarik banyak bank lain untuk mengembangkan program dan pendekatan yang



serupa, karena ternyata selama ini, perempuan menjadi segmen yang kurang mendapatkan perhatian namun memiliki potensi yang nyata.

### **Business Case untuk Indigenous People**

Prinsip inklusi sosial khususnya dalam penghormatan akan hak masyarakat termasuk masyarakat adat juga telah diadopsi oleh perbankan, manajer asset dan perusahaan investasi. Hal ini dilakukan dengan melembagakan kebijakan untuk mengidentifikasi, menilai, mencegah dan mengurangi risiko (Birss and Finn, 2022). Beberapa contoh yang diangkat dalam studi ini menunjukkan langkah-langkah yang nyata dalam mengintegrasikan inklusi sosial bagi masyarakat adat dalam kebijakan dan operasi bisnis perusahaan. Ini bisa dilihat dari pengalaman Calvert Social Investment Fund yang mengadopsi kriteria spesifik tentang hak masyarakat adat berdasarkan instrumen internasional dan juga contoh pelembagaan kebijakan penyaringan untuk pencegahan tindakan yang tidak menghormati atau bahkan eksploitatif pada masyarakat adat yang dilakukan Trillium Asset Management. Contoh yang juga menarik juga ditunjukkan oleh BlackRock, manejer asset terbesar dunia yang mendorong norma baru terkait inklusi sosial dengan menyatakan harapan supaya perusahaan mendapatkan Free-prior informed consent (FPIC) dari masyarakat adat untuk keputusan bisnis yang diambil. Di sisi yang lain, adopsi prinsip inklusi sosial juga dilakukan pada lembaga yang menjadi regulator sekuritas seperti Komisi Eropa, yang meninjau Petunjuk Pelaporan Non-Kuangan, sebagai upaya meningkatkan transparansi dalam cara perusahaan mengelola tantangan sosial dan lingkungan.

### **Digital Banking di Kongo**

IFC (2019) dalam publikasinya menuliskan bahwa di Republik Demokratik Kongo, orang menemukan cara untuk memperluas layanan perbankan yang merupakan tantangan khusus karena langkanya lembaga keuangan. Tingkat penetrasi perbankan di Republik Demokratik Kongo sangat rendah, yaitu hanya 17 persen, hanya setengah dari rata-rata di Afrika Sub-Sahara. Inklusi keuangan bagi perempuan lebih rendah, karena laki-laki dianggap sebagai kepala rumah tangga dan perempuan membutuhkan ijin suami untuk membuka rekening bank. Mengingat infrastruktur yang lemah dan lingkungan pasca-konflik yang menjadi ciri khas RDK, membangun jaringan cabang fisik di luar ibu kota Kinshasa akan terlalu mahal. Namun, beberapa bank menggunakan model inovatif - misalnya, jaringan agen digital-untuk membawa layanan perbankan ke lebih banyak orang. IFC dan lembaga keuangan mikro FINCA DRC bekerja sama dalam kemitraan senilai \$37,4 juta untuk memajukan layanan perbankan digital yang menyediakan layanan perbankan bagi nasabah berpenghasilan rendah.

Kemitraan ini mendukung perluasan inklusi keuangan melalui perbankan digital dan agen. Agen layanan keuangan digital adalah pemilik usaha kecil yang menawarkan layanan perbankan FINCA bersama dengan bisnis yang sudah mapan. FINCA telah berhasil merekrut perempuan pemilik bisnis sebagai agen. Di negara di mana hanya 8 persen dari perusahaan



yang terdaftar dimiliki oleh perempuan, lembaga ini telah merekrut perempuan menjadi 27 persen dari posisi agen di Kinshasa, dan membawa layanan perbankan formal kepada perempuan yang tidak memiliki layanan perbankan. Jaringan agen diluncurkan pada tahun 2011 dan sekarang menjadi tuan rumah untuk lebih dari 60 persen transaksi FINCA. Agen perempuan rata-rata lebih sukses daripada agen laki-laki, dengan mencatat 12 persen lebih banyak transaksi FINCA per bulan dan laba bersih 16 persen lebih tinggi pada keseluruhan bisnis mereka.





## Bagian 5

# Integrasi Prinsip Hak Asasi Manusia dan Aspek Gender dalam Kerangka Pinjaman dan Investasi: Menuju Pembiayaan yang Inklusif dan Berkelanjutan

### 5.1 Mengoperasionalkan Prinsip HAM dan Gender dalam Proses Bisnis Bank

Operasionalisasi prinsip HAM dan gender sebagai bagian dari isu sosial dalam proses bisnis Bank memang bukan langkah yang akan selesai dalam waktu yang singkat. Terdapat berbagai tahapan yang harus dilalui – terutama di tingkat internal masing masing bank. Langkah-langkah di tingkat internal tersebut bisa dilakukan mulai dari penyiapan dan peningkatan kapasitas serta yang lebih penting lagi, kemauan Bank untuk bersama-sama mewujudkan keuangan yang berkelanjutan. Dengan melihat pada telah tersedianya berbagai panduan, prinsip, aturan, serta contoh-contoh kasus baik di tingkat nasional maupun internasional, kerja yang panjang tersebut hendaknya bisa segera dimulai. Di tingkat eksternal, kerjasama dengan para pihak lainnya, melakukan networking baik di tingkat nasional, regional serta internasional, menjadi satu hal yang penting untuk dilakukan.

Merujuk pada pembahasan atas panduan, prinsip, aturan, serta contoh-contoh kasus yang sudah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, operasionalisasi atas prinsip HAM dan gender dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

#### **Di tingkat internal:**

- Peningkatan kapasitas staf melalui training terkait tema HAM dan gender
- Penyusunan dokumen internal/panduan bagi bank dalam pemberian kredit atau layanan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM dan gender.



- Melakukan *due diligence* yang lebih ketat terkait HAM dan gender dalam setiap pemberian kredit
- Menjadikan upaya meningkatkan kondisi HAM sebagai prasyarat dalam pemberian pinjaman.
- Menyediakan insentif bagi tercapainya target-target terkait pemenuhan HAM dalam pemberian pinjaman.
- Menawarkan produk/layanan perbankan yang memberi perhatian atau memberi dampak pada kelompok rentan seperti orang-orang dengan disabilitas, perempuan, anak-anak, serta generasi muda.
- Implementasi secara internal prinsip-prinsip HAM dan gender dalam perlakuan terhadap staf seperti kesetaraan gaji dan peluang untuk menduduki posisi manajerial yang sama antara staf laki-laki dan perempuan, penetapan batas jam kerja, serta kebebasan bagi karyawan untuk berserikat.
- Penunjukan staf/pembentukan divisi yang khusus menangani isu keberlanjutan, HAM dan gender.
- Penunjukan staf di tingkat manajerial/senior untuk mengawasi integrasi prinsip HAM dan gender dalam operasionalisasi Bank.
- *Iterative learning*, yaitu proses *learning by doing* dalam siklus yang terus berulang.

Dalam konteks *due diligence* yang dilakukan oleh bank, kita bisa merujuk pada upaya yang dilakukan oleh TMBTanachart Bank, Thailand. TMBTanachart Bank telah mengadopsi kebijakan terkait HAM dan sistem untuk melacak risiko (*risk assessment system*) sebagai bagian dari *due diligence* yang dilakukan (Laplaine, 2022). Hal ini mengartikulasikan komitmen Bank pada prinsip-prinsip serta standar internasional serta menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip serta standar tersebut diimplementasikan dalam praktiknya.

Sebagai bagian dari *due diligence* terkait HAM, TMBTanachart Bank melakukan asesmen risiko terkait HAM, sebagai sebuah tinjauan berkala yang dilakukan secara sistematis untuk memetakan isu-isu HAM – baik yang masih bersifat potensi maupun yang sudah terjadi. Asesmen risiko ini dilakukan setiap 3 tahun untuk mengidentifikasi, meng-ases, mencegah, dan memitigasi risiko terkait HAM di seluruh rantai nilai dari bisnis yang dijalankan.



Matrix dibawah ini menunjukkan bagaimana asesmen atas risiko serta dampak yang terkait HAM dilakukan oleh TMBTanachart Bank:

Tabel 3 Assessment Risiko dan Dampak terkait HAM TMBTanacharat Bank

Asesmen atas Risiko dan Dampak terkait HAM		
Scoping	Identifikasi risiko	Prioritas atas risiko
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meninjau isu-isu HAM yang paling relevan bagi aktifitas bisnis Bank dengan melihat pada tolok ukur yang dipakai oleh sesama Bank.</li> <li>Melihat risiko-risiko yang ada di dalam wilayah operasi Bank dan isu-isu HAM dalam dunia perbankan dari organisasi masyarakat sipil dan NGOs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengidentifikasi semua isu HAM yang relevan dengan aktifitas bisnis Bank, rantai nilai, dan relasi relasi bisnis yang baru (merger, akuisisi, joint venture).</li> <li>Mengidentifikasi semua kelompok pemangku kepentingan yang terkena dampak melalui review dan pertemuan dengan pemangku kepentingan yang relevan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melihat pada risiko-risiko yang bersifat inheren dan pertimbangan pertimbangan/ukuran mitigasi yang berlaku untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang tersisa (residual risk).</li> <li>Memprioritaskan isu-isu HAM yang paling penting dan Menyusun aksi mitigasi tambahan yang dibutuhkan.</li> </ul>

Sumber: Human Rights Risk Assessment, Summary Report, TMBTanachart Bank Public Company Limited

#### Di tingkat eksternal:

- Melakukan kolaborasi dengan bank lainnya serta mengembangkan jaringan baik di tingkat nasional, regional maupun di tingkat internasional. Selain itu, penting bagi bank untuk mengembangkan kolaborasi dengan lembaga non-pemerintah maupun lembaga riset dalam pengembangan serta penyusunan panduan internal dalam penerapan aspek HAM dan gender.
- Melakukan konsultasi dengan para ahli/praktisi yang bisa membantu proses pemahaman dan peningkatan kapasitas internal terkait aspek HAM dan gender.
- Mendorong klien untuk mengadopsi peta jalan pemenuhan HAM dalam aktifitas bisnisnya.
- Mendorong klien untuk mempekerjakan konsultan eksternal untuk mendukung aktifitas-aktifitas mitigasi.
- Melakukan dialog secara terus menerus dengan klien terkait isu-isu HAM dan gender.
- Membuka dialog secara terus menerus dengan lembaga pemerintah.



## 5.2 Tantangan dari tingkat internal dan eksternal

Terdapat sejumlah tantangan yang bisa diidentifikasi baik di tingkat internal maupun eksternal dalam mewujudkan integrasi prinsip HAM dan gender dalam praktik pemberian pinjaman dan investasi. Tantangan yang dihadapi di tingkat internal adalah sebagai berikut:

- Pemahaman yang menyeluruh atas aspek-aspek HAM dan gender serta berbagai panduan serta prinsip-prinsip yang ada dalam aturan, baik di tingkat nasional, regional, serta internasional
- Diperlukan kemauan dari bank untuk bergerak dari pola-pola yang konvensional menuju pola baru, yang mendukung keberlanjutan sebagai pijakan utama dalam proses-proses pemberian pinjaman dan investasi. Dalam hal ini, salah satu indikatornya adalah integrasi prinsip HAM dan gender.
- Kemauan untuk lakukan kolaborasi dengan pihak eksternal mulai dari kalangan perbankan, praktisi bisnis, lembaga-lembaga non pemerintah yang bekerja di berbagai isu sosial, serta para ahli.
- Mengolah produk-produk atau layanan perbankan yang mendorong pemenuhan HAM bagi kelompok rentan serta mendukung investasi dengan lensa gender (Gender Lens Investing).
- Dukungan dari pemilik modal dalam mewujudkan integrasi prinsip-prinsip HAM dan gender dalam layanan yang ditawarkan Bank.
- Adapun tantangan dari sisi eksternal dalam mengintegrasikan prinsip HAM dan gender adalah sebagai berikut:
  - Dunia perbankan secara umum belum melihat integrasi prinsip HAM dan gender sebagai hal yang penting dan menguntungkan bagi bisnis mereka. Namun jika melihat pada contoh-contoh kasus yang disampaikan pada Bab 3 dan Bab 5, dunia Perbankan bisa dipastikan akan mulai memikirkan integrasi prinsip HAM dan gender dalam menjalankan bisnisnya.
  - Perubahan pandangan dalam pemberian kredit yang menitikberatkan pada aspek lingkungan, sosial dan tata kelola yang sudah berjalan di tingkat internasional belum terlalu banyak mempengaruhi bank- bank nasional untuk melakukan hal yang sama. Proses-proses untuk mendorong pergeseran pandangan ini harus terus dilakukan.
  - Meski berbagai panduan telah ditemui di tingkat internasional dan di tingkat regional, panduan pemberian kredit yang secara khusus mengintegrasikan prinsip HAM dan gender belum ditemui di tingkat nasional. Dalam hal ini maka penyusunan panduan di tingkat nasional menjadi kian mendesak untuk diwujudkan.



### 5.3 Kesempatan untuk Tumbuh bagi Bank/Institusi Keuangan

Dibalik sejumlah tantangan yang dihadapi oleh bank dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM dan gender dalam menjalankan bisnisnya terdapat banyak peluang bagi bank untuk tumbuh dan berkembang serta ikut mendorong terwujudnya keuangan yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan HAM dan gender dalam menjalankan aktifitas bisnisnya. Contoh-contoh yang disampaikan di Bab 4 terkait diterapkannya *gender lens investing* misalnya, memberikan banyak contoh bagaimana pemberian kredit pada usaha-usaha yang dilakukan atau dipimpin oleh perempuan memberi hasil yang optimal. Pemberian kredit tidak hanya mendorong proses pemberdayaan perempuan, namun lebih dari itu, berkontribusi pada perekonomian dalam arti yang lebih luas. Selain itu, sebagaimana dicontohkan dalam Bab 3, memberi perhatian pada kelompok dengan disabilitas akan memberi keuntungan dengan menjangkau lebih banyak lagi nasabah serta memperkuat branding bagi perusahaan/Bank. Dalam jasa layanan, maka branding menjadi hal yang teramat penting.

Untuk sebuah kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang, terdapat sejumlah tahapan bagi Bank untuk mewujudkannya yaitu:

- Menyusun rencana serta menumbuhkan kesadaran internal. Berbagai panduan, referensi, contoh kasus yang telah tersedia bisa menjadi rujukan bagi bank dalam menyusun rencana bisnisnya.
- Menyusun panduan internal bagi bank dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM dan gender. Bank bisa meminta bantuan para ahli/praktisi dalam penyusunan panduan.
- Menetapkan peta jalan dalam mewujudkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan sebagai panduan operasional bank.
- Berjejaring dengan bank lain baik di tingkat nasional, regional serta global. Berjejaring akan banyak membantu bank dalam berbagi informasi dan pengalaman dalam mengimplementasikan praktik bisnis baru yang berkelanjutan.

Tahapan-tahapan yang akan dilalui oleh bank dalam mengintegrasikan prinsip HAM dan gender membutuhkan dukungan yang penuh dari pemerintah/otoritas jasa keuangan. Dokumen Taksonomi Hijau yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah perlu dilengkapi dengan panduan-panduan khusus, terutama pada isu sosial (termasuk di dalamnya HAM dan gender). Penyusunan panduan integrasi prinsip HAM dan gender akan mendukung proses-proses internal yang akan dilakukan oleh tiap-tiap Bank. Selain itu, proses-proses membuka diskusi dengan masyarakat sipil harus terus dilakukan untuk memperluas dukungan dalam mengimplementasikan layanan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM dan gender. Memandang kerja-kerja untuk mewujudkan keuangan berkelanjutan sebagai kerja bersama dengan berbagai pihak akan membantu Bank untuk bertumbuh kembang, dengan tidak mengabaikan tujuan-tujuan usahanya.

Sebagai referensi bagi Bank dalam melakukan self-assessment, beberapa indikator/ elemen penilaian untuk pemenuhan HAM dan kesetaraan gender yang disusun oleh FFGI (Fair Finance Guide International) pada tahun 2021 bisa menjadi rujukan (Laplaine, J, and L. van Loenen, 2021). Indikator/elemen penilaian tersebut masing-masing bisa dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Elemen Penilaian Kebijakan Bank pada Tema Kesetaraan Gender Berdasarkan FFGI Methodology

Elemen Penilaian untuk Kesetaraan Gender	
Kebijakan yang terkait dengan tindakan internal institusi keuangan	Kebijakan yang terkait dengan perusahaan perusahaan yang dibiayai atau menjadi sasaran investasi institusi keuangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institusi keuangan memiliki komitmen kebijakan sensitif gender yang secara eksplisit tidak memberi toleransi terhadap segala bentuk diskriminasi berbasis gender dalam penugasan kerja dan pekerjaan.</li> <li>• Institusi keuangan memiliki kebijakan yang tidak memberi toleransi terhadap kekerasan berbasis gender di tempat kerja, termasuk di dalamnya pelecehan yang bersifat verbal, fisik, serta pelecehan seksual.</li> <li>• Institusi keuangan memiliki sistem yang berjalan yang secara aktif mengelola penggajian yang adil/setara.</li> <li>• Institusi keuangan memiliki sistem yang berjalan untuk mencegah dan memitigasi diskriminasi gender dari para klien.</li> <li>• Institusi keuangan menjamin setidaknya 30% partisipasi dan akses yang setara dari perempuan dan laki laki di jajaran direksi (Board of Direktors), posisi Eksekutif dan Manajemen senior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan telah membuat komitmen kebijakan untuk memitigasi risiko-risiko terkait HAM yang dihadapi oleh orang orang sebagai konsekwensi dari gender mereka (laki laki/perempuan).</li> <li>• Perusahaan memiliki kebijakan yang tidak memberi toleransi terhadap kekerasan berbasis gender di tempat kerja, termasuk di dalamnya pelecehan yang bersifat verbal, fisik, serta pelecehan seksual.</li> <li>• Perusahaan memiliki sistem yang berjalan yang secara aktif mengelola penggajian yang adil/setara.</li> <li>• Perusahaan memiliki sistem yang berjalan untuk mencegah dan memitigasi diskriminasi gender dari para klien.</li> <li>• Perusahaan menjamin setidaknya 30% partisipasi dan akses yang setara dari perempuan dan laki laki di jajaran direksi (Board of Direktors), posisi eksekutif dan manajemen senior.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institusi keuangan menjamin setidaknya 40% partisipasi dan akses yang setara dari perempuan dan laki laki di jajaran direksi (Board of Directors), posisi Eksekutif dan Manajemen senior.</li> <li>• Institusi keuangan menyediakan peningkatan profesionalitas yang telah ditargetkan bagi para pekerja untuk mempromosikan akses yang setara bagi perempuan pada posisi di tingkat senior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan menjamin setidaknya 40% partisipasi dan akses yang setara dari perempuan dan laki-laki di jajaran direksi (Board of Directors), posisi eksekutif dan manajemen senior.</li> <li>• Perusahaan menyediakan peningkatan profesionalitas yang telah ditargetkan bagi para pekerja untuk mempromosikan akses yang setara bagi perempuan pada posisi di tingkat senior.</li> <li>• Perusahaan memasukkan kriteria gender dan hak-hak perempuan dalam kebijakan lelang pekerjaan dan kebijakan operasional mereka.</li> <li>• Perusahaan memasukkan klausa/syarat terkait kepatuhan pada kriteria gender dan hak-hak perempuan di dalam kontrak dengan para sub-kontraktor dan pemasok.</li> </ul>
--	---

Tabel 5. Elemen Penilaian Kebijakan Bank untuk Tema Pemenuhan HAM Berdasarkan FFGI Methodology

Elemen Penilaian untuk Pemenuhan HAM	
Kebijakan yang terkait dengan tindakan internal institusi keuangan	Kebijakan yang terkait dengan perusahaan perusahaan yang dibiayai atau menjadi sasaran investasi institusi keuangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institusi keuangan menghormati semua jenis HAM yang disebutkan di dalam panduan PBB terkait bisnis dan hak asasi manusia (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan menghormati semua jenis HAM yang disebutkan di dalam panduan PBB terkait bisnis dan hak asasi manusia (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights).</li> <li>• Perusahaan memiliki komitmen kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab mereka untuk menghormati hak asasi manusia.</li> </ul>



- Institusi keuangan memiliki kebijakan yang tidak memberi toleransi terhadap berbagai bentuk diskriminasi dalam penugasan kerja dan pekerjaan, termasuk di dalamnya berdasarkan gender, ras, etnisitas/kesukuan, seksualitas dan kemampuan fisik.

- Perusahaan memiliki proses due diligence terkait HAM untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan bertanggungjawab atas Tindakan yang dilakukan yang berdampak pada hak asasi manusia.
- Perusahaan memiliki proses yang memungkinkan dilakukannya koreksi ulang (remediation) atas semua dampak yang parah terkait HAM yang disebabkan oleh aktifitas perusahaan atau dimana perusahaan ikut berkontribusi (atas terjadinya dampak yang parah tersebut).
- Perusahaan membuat atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan di tingkat operasional yang efektif bagi individu individu dan komunitas yang dimungkinkan terdampak parah.
- Perusahaan menghormati hak hak penduduk asli (indigenous people) di masa/jangka waktu periode operasional perusahaan.
- Perusahaan mencegah konflik terkait hak atas tanah dan penguasaan sumber daya alam dengan cara melakukan konsultasi yang sebenar benarnya dengan komunitas local dan mendapatkan persetujuan atas dasar informasi awal tanpa paksaan (FPIC/free prior and informed consent) dalam kaitannya dengan penduduk asli (indigenous people)
- Perusahaan mencegah konflik terkait hak atas tanah dan penguasaan sumber daya alam dengan mendapatkan persetujuan atas dasar informasi awal tanpa paksaan (FPIC/free prior and informed consent)



	<p>dari orang-orang yang memiliki hak-hak penguasaan tanah secara adat (customary tenure rights)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perusahaan memiliki perhatian khusus untuk menghormati hak-hak anak.</li></ul>
--	---



# Daftar Pustaka

- Asia Sustainable Finance Initiative, *Regulations and Guidelines*, <https://www.asfi.asia/>
- Australian Human Rights Commission, *Human Rights in Investment – The Value of Considering Human Rights in ESG Due Diligence*, April 2017, Australian Human Rights Commission – Ernst & Young.
- Australian Aid, *Gender Lens Investing in Southeast Asia – A Snapshot of Progress in Indonesia, the Philippines & Vietnam*, March 2021.
- BBC Indonesia (2022), Kelapa Sawit: ‘Kami sudah sering dibohongi’ – Tiga generasi Suku Anak Dalam mengaku tertipu janji perusahaan sawit. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-61482337>, accessed 12/03/2023
- Berfond, J, Haas, E, Rodrigues, H, and Wahler, B, *Global Best Practices in Banking for Women-led SMEs*. EBRD, 2014. Diakses pada 2 November 2022 di <https://bit.ly/3TZVNfy>
- Birss, M and Finn, K, *The Business Case for Indigenous Rights, 2022*. Diakses pada 2 November 2022 di <https://bit.ly/3fr2liW>.
- Equator Principles, *The Equator Principles – A financial industry benchmark for determining, assessing and managing environmental and social risk in projects*, <https://equator-principles.com/>
- Equator Principles, *EP 4*, July 2020, [https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles\\_EP4\\_July2020.pdf](https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles_EP4_July2020.pdf)
- Fair Finance Asia, *Harvesting Inequality – The Social Impact of Financial Institutions’ Investments in Asia’s Agribusiness*, Report, March 2022.
- IFC, *Bank of Palestine Strengthens Women-Owned Businesses and the Economy, Case Study*. <https://bit.ly/3sMW49R>
- IFC, *Investing in Women: New Evidence for the Business Case, 2019*. Diakses 2 November 2022 di <https://bit.ly/3DsYiQy>
- IFC, *Inclusive Banking – Emerging Practices to Advance the Economic Inclusion of Persons with Disabilities, 2022*.
- ILO, Konvensi konvensi ILO tentang Kesetaraan di Dunia Kerja, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_122045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122045.pdf)



ILO, The Rana Plaza Accident and its aftermath, [https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS\\_614394/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang-en/index.htm), accessed 12/03/2023

Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, <https://ham.go.id/cedaw/>

Kovenan Internasional tentang Hak hak Sipil dan Politik, 1966

Laplane, J, and L. van Loenen, *Fair Finance Guide International Methodology 2021*, October 2021, Amsterdam, The Netherlands: Profundo.

Laplane, J, *Human rights and the banking sector*, PPT presentation for Training for Indonesian Banking sector, 20 December 2022.

McAneny, W, *This Woman Is Making Her Mark on Indonesia's Coffee Industry*, 2017. Diakses pada 1 November 2022 di <https://bit.ly/3TS0J9c>

Norges Bank Investment Management. 2016. Human Rights Expectations Towards Companies dalam Human rights in Investment, The Value of Considering Human Rights in ESG Due Dilligence, hal. 16

OHCHR, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework, 2011. <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>

Otoritas Jasa Keuangan, *Roadmap Keuangan Berkelanjutan Tahap II (2021 – 2025) – The Future of Finance, 2021*, OJK – Sustainable Finance Indonesia.

Otoritas Jasa Keuangan, *Taksonomi Hijau Indonesia*, Edisi 1.0 – 2022, OJK – Sustainable Finance Indonesia

Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2016 tentang Strategi Nasional Keuangan Inklusif

PRAKARSA, *Jalan Panjang Keuangan Berkelanjutan*, Policy Brief, September 2019.

Principle for Responsible Investment, <https://www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment>

Responsibank, *Factsheet for ING*, 2022

Responsibank, *Koalisi Responsibank Indonesia Mengajukan Pengaduan terhadap ING Karena Danai PLTU Batubara Baru*, 26 April 2021, <https://responsibank.id/berita/2021/koalisi-responsibank-indonesia-mengajukan-pengaduan-terhadap-ing-karena-danai-pltu-batubara-baru/>

Sustainable Banking and Finance Network, <https://www.sbfnetwork.org/>



Sustainable Banking and Finance Network, Measurement Framework and Methodology, October 2021, [https://sbfnetwork.org/wp-content/uploads/pdfs/2021\\_Global\\_Progress\\_Report\\_Downloads/SBFN\\_2021\\_Global\\_Progress\\_Report\\_Measurement\\_Framework\\_and\\_Methodology.pdf](https://sbfnetwork.org/wp-content/uploads/pdfs/2021_Global_Progress_Report_Downloads/SBFN_2021_Global_Progress_Report_Measurement_Framework_and_Methodology.pdf)

Sustainable Banking and Finance Network, Indonesia Country Progress Report, March 2022, [https://sbfnetwork.org/wp-content/uploads/pdfs/2021\\_Global\\_Progress\\_Report\\_Downloads/2021\\_Country\\_Progress\\_Report\\_Indonesia.pdf](https://sbfnetwork.org/wp-content/uploads/pdfs/2021_Global_Progress_Report_Downloads/2021_Country_Progress_Report_Indonesia.pdf)

TMBTanachart Bank, Human Rights Risk Assessment, Summary Report, PPT presentation for Training for Indonesian Banking sector, 21 December 2022.

The World Bank (2021), Sustainable Finance, Brief, <https://www.worldbank.org/en/topic/financialsector/brief/sustainable-finance#:~:text=Sustainable%20Finance%20is%20the%20process%20of%20taking%20due,into%20sustainable%20economic%20activities%20and%20projects%20%28European%20Commission%29>

Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

UN Global Compact, <https://www.unglobalcompact.org/>

United Nations Environment Program Finance Initiative, Principles for Responsible Banking Guidance, 2022, <https://www.unepfi.org/industries/banking/principles-for-responsible-banking-guidance-document/>

UNEP Finance Initiative, *Human Rights Guidance Tool for The Financial Sector*, <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>

UNICEF-The Global Compact-Save the Children, *The Business Case for Mainstreaming Children's Rights into Policy and Action, Children Rights and Business Principles Initiative*.

UNDP & UN Working Group for Business and Human Rights, *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2020.

UN Women, *The Women Empowerment Principles*, 2022. <https://www.weps.org/sites/default/files/2020-04/WEPs%20Tool%20Questionnaire.pdf>

UN Women, *Financing for gender equality*, <https://www.unwomen.org/en/un-women-strategic-plan-2022-2025/gender-financing>

Women's Forum for the Economy and Society, *Daring Circles Women and Business - Unmasking the Value of Women's Economic Empowerment in Supply Chain*.

WWF, *Integrasi Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola Bagi Bank: Panduan untuk Memulai Implementasi*, 2014.



WWF, *Sustainable Banking Regulations in ASEAN - Raising the Bar*, 2019, [https://wwfmy.awsassets.panda.org/downloads/wwf\\_sustainable\\_banking\\_regulations\\_in\\_asean\\_\\_\\_raising\\_the\\_bar\\_\\_dec\\_2019\\_.pdf](https://wwfmy.awsassets.panda.org/downloads/wwf_sustainable_banking_regulations_in_asean___raising_the_bar__dec_2019_.pdf)

WWF, *Sustainable Banking Report*, 2019, [https://wwfmy.awsassets.panda.org/downloads/wwf\\_sustainable\\_banking\\_in\\_asean\\_2019\\_report\\_\\_210819\\_.pdf](https://wwfmy.awsassets.panda.org/downloads/wwf_sustainable_banking_in_asean_2019_report__210819_.pdf)

WWF Singapore, *Sustainable Banking Assessment 2021, 2022*, [https://www.asfi.asia/\\_files/ugd/23a920\\_ba927d3eca9b43ad9f2cb2532fb9685a.pdf](https://www.asfi.asia/_files/ugd/23a920_ba927d3eca9b43ad9f2cb2532fb9685a.pdf)





# PRAKARSA

Welfare Initiative for Better Societies

The PRAKARSA adalah lembaga penelitian (*think tank*) yang memiliki mandat untuk berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat Indonesia yang demokratis, adil dan makmur melalui pengembangan pengetahuan dan kebijakan yang inovatif-transformatif terkait isu kesejahteraan dan keadilan sosial. PRAKARSA fokus pada isu kebijakan fiskal, kebijakan sosial dan pembangunan berkelanjutan.

PRAKARSA menggunakan pendekatan gabungan antara penelitian, peningkatan kapasitas serta engagement dengan parapihak baik dengan pemerintah, parlemen, otoritas keuangan, LSM, universitas, organisasi internasional, sektor privat, dan media massa untuk memperkuat kebijakan berbasis bukti di level lokal, nasional dan global.

## [www.theprakarsa.org](http://www.theprakarsa.org)

Komplek Rawa Bambu 1  
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu,  
Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan

 +62 21 7811 798

 [perkumpulan@theprakarsa.org](mailto:perkumpulan@theprakarsa.org)

    The PRAKARSA

  PRAKARSA Podcast