

PENULIS

Nabhan Aiqani  
Ismail Hasani  
Sayyidatul Insiyah

**PRAKTIK BISNIS YANG BERTANGGUNG JAWAB**

# **MELAMPAUI KEPATUHAN MENDORONG PERBAIKAN BERKELANJUTAN**

**SEKTOR PERKEBUNAN KELAPA SAWIT  
DAN SEKTOR PERTAMBANGAN**



PUSTAKA  
MASYARAKAT  
SETARA

PENULIS Nabhan Aiqani  
Ismail Hasani  
Sayyidatul Insiyah

PENELITI Nabhan Aiqoni  
Sayyidatul Insiyah  
Halili Hasan  
Ismail Hasani  
AD. Handoko

**Praktik Bisnis yang Bertanggung Jawab**

# Melampaui Kepatuhan, Mendorong Perbaikan Berkelanjutan

**Sektor Perkebunan Kelapa Sawit dan  
Sektor Pertambangan**



PUSTAKA  
MASYARAKAT  
SETARA

**Praktik Bisnis yang Bertanggung Jawab  
Melampaui Kepatuhan, Mendorong Perbaikan Berkelanjutan  
Sektor Perkebunan Kelapa Sawit dan Sektor Pertambangan**

Jakarta, November 2025

viii + 67 halaman

270 mm x 210 mm

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PENULIS      | Nabhan Aiqani<br>Ismail Hasani<br>Sayyidatul Insiyah                                                                                                                                                                                                                                                  |
| PENELITI     | Nabhan Aiqoni<br>Sayyidatul Insiyah<br>Halili Hasan<br>Ismail Hasani<br>AD. Handoko                                                                                                                                                                                                                   |
| TIM DISKUSI  | Dewi S. Tio<br>Tri Sutrisno<br>Yogi Permana<br>Ali Rahmadi<br>Fierra Setyawan<br>Tauvik Muhamad<br>Michael<br>Victoria Regine<br>Mulkan Syarif<br>Yuanda P. Harahap<br>Septi Setriani<br>Ratih Ananda Putri<br>Sagita Adesywi                                                                         |
| TIM DATA     | Rida Safitri<br>Belinda Vania Diwi<br>Nada Hatim Fatina                                                                                                                                                                                                                                               |
| PENATA LETAK | Titikoma-Jakarta (0895 2458 0505)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| PENERBIT     | Pustaka Masyarakat Setara<br>Jl. Hang Lekiu II No. 41 Kebayoran Baru<br>Jakarta Selatan 12120 - Indonesia<br>Telp. : (+6221) 7208850, Fax. (+6221) 22775683<br>Hotline : +6285100255123<br>Email : setara@setara-institute.org,<br>setara_institute@hotmail.com<br>Website : www.setara-institute.org |

# KATA PENGANTAR

Laporan *Responsible Business Conduct (RBC) Benchmark* ini merupakan hasil riset yang disusun oleh SETARA Institute dan SIGI Research and Consulting, dengan dukungan Yayasan Tarumanagara Jakarta, sebagai bagian dari upaya memperkuat praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berlandaskan hak asasi manusia di Indonesia. Riset ini dirancang untuk mengukur dan menilai sejauh mana penanaman (*embedding*) prinsip-prinsip Bisnis dan Hak Asasi Manusia, khususnya yang merujuk pada *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, serta prinsip *Environmental, Social, and Governance (ESG)* dan keberlanjutan (*sustainability*), telah diintegrasikan secara sistematis ke dalam kebijakan, tata kelola, dan praktik operasional perusahaan.

Berbeda dari pendekatan yang semata-mata bersifat normatif atau berbasis pernyataan kebijakan, RBC Benchmark ini melakukan penilaian secara aktual (*actual assessment*), dengan menelusuri bukti-bukti implementasi nyata di tingkat operasional perusahaan. Penilaian dilakukan dengan mengkaji praktik yang terdokumentasi, pelaporan publik, mekanisme internal, serta respons perusahaan terhadap risiko dan dampak, sehingga hasil asesmen mencerminkan kondisi riil penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam kegiatan usaha sehari-hari, bukan hanya pada tataran komitmen formal.

Penelitian ini merujuk pada *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) – Core UNGP Indicators* edisi November 2024 yang dikembangkan oleh *World Benchmarking Alliance*, serta *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* sebagai panduan dalam menilai praktik uji tuntas perusahaan. Selain mengacu pada standar global, RBC Benchmark ini juga diselaraskan dengan konteks

regulasi nasional, khususnya Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia, serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan.

Melalui laporan ini, para pemangku kepentingan diharapkan memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat kematangan penerapan prinsip *Responsible Business Conduct* di kalangan perusahaan, termasuk praktik baik yang telah berkembang, area yang masih memerlukan perbaikan, serta tantangan struktural dalam mengintegrasikan prinsip bisnis dan hak asasi manusia ke dalam sistem manajemen korporasi. Lebih jauh, hasil riset ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi perusahaan, investor, pemerintah, dan masyarakat sipil dalam mendorong transformasi praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab, berkelanjutan, inklusif, dan berkeadilan di Indonesia.

Selamat membaca!

Direktur Eksekutif SETARA Institute

**Halili Hasan**

# DAFTAR ISI

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Kata Pengantar.....                                                      | iii       |
| Daftar Isi .....                                                         | v         |
| Daftar Tabel.....                                                        | vii       |
| Daftar Singkatan .....                                                   | viii      |
| <b>I. Pendahuluan.....</b>                                               | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang.....                                                 | 1         |
| 1.2. Tujuan Riset <i>RBC Benchmark</i> .....                             | 3         |
| 1.3. Manfaat <i>RBC Benchmark</i> .....                                  | 4         |
| <b>II. Metodologi.....</b>                                               | <b>5</b>  |
| 2.1. Kerangka Konsep .....                                               | 5         |
| 2.2. Penentuan Skor dan Rating .....                                     | 10        |
| <b>III. Temuan Riset <i>RBC Benchmark</i> .....</b>                      | <b>19</b> |
| 3.1. Temuan Umum .....                                                   | 19        |
| 3.2. Temuan Spesifik pada Sektor Kelapa Sawit .....                      | 22        |
| 3.2.1. Tata Kelola dan Kebijakan.....                                    | 22        |
| 3.2.2. Internalisasi Penghormatan terhadap HAM .....                     | 29        |
| 3.2.3. Uji Tuntas HAM ( <i>Human Rights Due Diligence/HRDD</i> ) .....   | 31        |
| 3.2.4. Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan .....                           | 40        |
| 3.3. Temuan Spesifik pada Sektor Pertambangan .....                      | 44        |
| 3.3.1 Tata Kelola dan Kebijakan.....                                     | 44        |
| 3.3.2 Internalisasi Penghormatan terhadap HAM .....                      | 47        |
| 3.3.3. Uji Tuntas HAM ( <i>Human Rights Due Diligence/HRDD</i> ) .....   | 49        |
| 3.3.4 Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan .....                            | 54        |
| 3.4. Analisis Variabel Aktual Sektor Sawit dan Sektor Pertambangan ..... | 57        |
| 3.5. <i>Embedding Human Rights</i> : Tren Lintas Sektor .....            | 59        |
| <b>IV. Kesimpulan.....</b>                                               | <b>61</b> |
| Daftar Pustaka.....                                                      | 63        |
| Annex 1: Hasil Penilaian Perusahaan .....                                | 64        |



# DAFTAR TABEL

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1: Variabel dan Indikator <i>Responsible Business Conduct (RBC) Benchmark</i> sektor Perkebunan Kelapa Sawit ..... | 9  |
| Tabel 2: Metode Penentuan Skor Variabel Normatif.....                                                                    | 11 |
| Tabel 3: Aspek dan Kelompok Terdampak.....                                                                               | 13 |
| Tabel 4: Penentuan dan Deskripsi Skor Variabel Aktual .....                                                              | 15 |
| Tabel 5 Penentuan Skor dan Rating Perusahaan .....                                                                       | 17 |
| Tabel 6: Perbandingan Skor Dua Sektor pada Variabel Normatif.....                                                        | 19 |
| Tabel 7: Variabel Aktual .....                                                                                           | 20 |
| Tabel 8: Skor Sub-Variabel Tata Kelola dan Kebijakan pada Sektor Kelapa Sawit .....                                      | 22 |
| Tabel 9: Skor Sub-Variabel Internalisasi Penghormatan HAM pada Sektor Kelapa Sawit ...                                   | 29 |
| Tabel 10: Skor Sub-Variabel Uji Tuntas HAM pada Sektor Kelapa Sawit .....                                                | 32 |
| Tabel 11: Skor Sub-Variabel Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan pada Sektor Kelapa Sawit.....                              | 41 |
| Tabel 12: Skor Sub-Variabel Tata Kelola dan Kebijakan pada Sektor Pertambangan .....                                     | 44 |
| Tabel 13: Skor Sub-Variabel Internalisasi Penghormatan HAM pada Sektor Pertambangan.....                                 | 47 |
| Tabel 14: Skor Sub-Variabel Uji Tuntas HAM pada Sektor Pertambangan .....                                                | 49 |
| Tabel 15: Skor Sub-Variabel Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan pada Sektor Pertambangan .....                             | 54 |
| Tabel 16: Variabel Aktual Sektor Kelapa Sawit dan Sektor Pertambangan .....                                              | 57 |
| Tabel 17: Tren Internalisasi Fungsi HAM Lintas Sektor.....                                                               | 59 |

# DAFTAR SINGKATAN

|              |                                                                   |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|
| RBC          | : <i>Responsible Business Conduct</i>                             |
| UNGPs        | : United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights  |
| ESG          | : Environmental, Social, and Governance                           |
| HRDD         | : Human Rights Due Diligence                                      |
| HRIA         | : Human Rights Impact Assessment                                  |
| FPIC         | : Free, Prior, and Informed Consent                               |
| ILO          | : International Labour Organization                               |
| GRI          | : Global Reporting Initiative                                     |
| GCG          | : Good Corporate Governance                                       |
| GRC          | : Governance, Risk, and Compliance                                |
| CSR          | : Corporate Social Responsibility                                 |
| BHRRRC       | : Business and Human Rights Resource Centre                       |
| RPJPN        | : Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional                     |
| RPJMN        | : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional                    |
| STRANAS BHAM | : Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia                  |
| POJK         | : Peraturan Otoritas Jasa Keuangan                                |
| EUDR         | : European Union Deforestation Regulation                         |
| EUCSDDD      | : European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive |
| PKB          | : Perjanjian Kerja Bersama                                        |
| PUMK         | : Program Pendanaan Usaha Mikro dan Kecil                         |
| TJSL         | : Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan                            |
| WBS          | : Whistleblowing System                                           |
| ICMM         | : International Council on Mining and Metals                      |
| CAP          | : Corrective Action Plan                                          |
| ESAP         | : Environmental and Social Action Plan                            |

# I. PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Transformasi ekonomi nasional saat ini tidak dapat dilepaskan dari agenda strategis pemerintah dalam memperkuat hilirisasi industri, mempercepat transisi energi, serta memastikan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan. Seluruh arah kebijakan ini menjadi pilar utama untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif sekaligus menjadi bagian dari upaya mengatasi krisis iklim dan tantangan global lainnya. Dalam ekosistem bisnis global, kepatuhan pada prinsip Bisnis dan HAM dalam kerangka *Environmental, Social, and Governance (ESG)* serta kontribusi nyata terhadap mitigasi perubahan iklim juga menjadi ukuran penting bagi kredibilitas dan daya saing sektor usaha.

Sejalan dengan komitmen Pemerintah Indonesia sebagaimana tertuang dalam Asta Cita, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 tentang pelaksanaan uji tuntas HAM bagi korporasi dalam mendukung agenda ketahanan pangan, energi dan hilirisasi, yang merupakan prioritas Presiden Prabowo Subianto, SETARA Institute dan *Sustainable-Inclusive Governance Initiatives (SIGI)* Research and Consulting melakukan riset yang mengukur tingkat internalisasi dan implementasi (*benchmarking*) prinsip Bisnis dan HAM pada sektor usaha di Indonesia, sekaligus menyediakan *national baseline* sehubungan dengan kesiapan sektor usaha dalam skema regulasi yang akan ditetapkan oleh pemerintah, utamanya kepatuhan pada prinsip ESG, sustainability dan perubahan iklim.

Selain urgensi menopang visi di atas, riset *Responsible Business Conduct (RBC) Benchmark* juga didorong oleh temuan *Business and Human Rights Resource Center (BHRRC)* selama periode 2015–2021 di Asia Tenggara, yang menunjukkan bahwa para pembela hak asasi manusia dan tindakan pelanggaran HAM (Pembela HAM/HRD) banyak

terdampak dan dilakukan oleh aktivitas di sektor pertambangan, perkebunan dan industri pangan, kehutanan, tekstil, kelapa sawit, minyak, gas dan batubara, serta konstruksi. Pada sektor perkebunan kelapa sawit, tantangan yang dihadapi meliputi a) kondisi kesejahteraan petani dan pekerja yang masih rendah, b) kesenjangan penguasaan lahan antara petani dan korporasi yang berujung pada monopoli harga di pasaran, serta c) tingginya angka konflik agraria yang menimbulkan pengusiran, kekerasan, dan kriminalisasi terhadap masyarakat.

Sementara itu, sektor pertambangan menghadapi persoalan yang tak kalah kompleks. a) Berdasarkan data Badan Pusat Statistik periode 2019–2021, komoditas batubara, bauksit, konsentrat tembaga, dan bijih nikel merupakan hasil tambang terbesar di Indonesia. Namun, industri nikel di Morowali dan Halmahera telah menimbulkan dampak serius bagi masyarakat setempat berupa pencemaran perairan, gangguan kesehatan, serta hilangnya mata pencaharian. b) Tantangan lainnya mencakup konflik antara kegiatan tambang dan regulasi kehutanan, masalah ketenagakerjaan, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta tingginya konflik pertambangan yang melibatkan pencemaran dan kerusakan lingkungan, perampasan lahan, kriminalisasi warga, dan pemutusan hubungan kerja, bahkan dengan keterlibatan aparat keamanan. c) Berdasarkan kajian World Bank tahun 2018, aspek hak asasi manusia dan ketenagakerjaan berdasarkan konvensi internasional memperoleh skor 4, sedangkan berdasarkan ukuran nasional hanya 2,45, kesetaraan gender 2,36, dan transparansi lingkungan serta dampak sosial 1,90—menunjukkan masih lemahnya penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan di sektor ini.

Pemerintah Indonesia telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk memperkuat penerapan prinsip bisnis dan hak asasi

manusia. Melalui Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM) serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Keuangan Berkelanjutan, pemerintah menetapkan peta jalan dan rencana aksi nasional guna mendorong pelaku usaha patuh terhadap prinsip HAM. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045, pemerintah menegaskan arah pembangunan hukum yang berkeadilan, berkepastian, bermanfaat, dan berlandaskan HAM dengan strategi utama berupa penguatan kelembagaan HAM dan pelaksanaan audit HAM terhadap kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan korporasi. Mandat tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam RPJMN 2025–2029, dengan target pelaksanaan penilaian HAM bagi pelaku usaha oleh Kementerian Hukum dan HAM mulai tahun 2026. Sebagai tindak lanjut Perpres Stranas BHAM, pemerintah juga tengah menyusun Peraturan Presiden tentang Pedoman Kepatuhan HAM bagi Pelaku Usaha, yang akan menjadi dasar bagi penerapan regulasi uji tuntas HAM (*human rights due diligence*) secara mandatori di Indonesia.

Menjawab berbagai tantangan di sektor perkebunan dan pertambangan, sekaligus mendukung kebijakan arah pembangunan nasional, *benchmarking* menjadi instrumen riset penting untuk mengukur dan menilai sejauh mana prinsip bisnis dan HAM telah diinternalisasikan dalam praktik korporasi. Melalui riset bertajuk *Responsible Business Conduct (RBC) Benchmark*, SETARA Institute bersama Sustainable and Inclusive Governance Initiatives (SIGI) berupaya menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap prinsip bisnis dan HAM. Inisiatif ini sekaligus merupakan manifestasi dari komitmen terhadap implementasi *United Nations Guiding Principles (UNGPs) on Business and Human Rights* yang disepakati

negara-negara anggota PBB, termasuk Indonesia, sejak tahun 2011. UNGPs menegaskan bahwa perlindungan HAM tidak hanya menjadi tanggung jawab negara, tetapi juga tanggung jawab dunia usaha. Dalam konteks global, prinsip *Responsible Business Conduct* kini menjadi rezim baru dalam tata kelola bisnis yang menuntut transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap standar HAM internasional.

Berbagai kasus pelanggaran HAM, kerusakan lingkungan, dan rendahnya penerimaan masyarakat terhadap aktivitas perusahaan di sektor-sektor strategis telah mempersulit posisi Indonesia dalam perdagangan internasional, terutama untuk komoditas seperti nikel, sawit, kopi, dan karet. Sementara itu, negara-negara Eropa telah menetapkan regulasi baru seperti *European Union Deforestation Regulation (EUDR)*, *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EUCSDDD)*, dan *Sustainability Reporting Directive* yang mensyaratkan kepatuhan tinggi terhadap prinsip HAM dan keberlanjutan. Dalam konteks ini, riset dan penghargaan berbasis benchmarking menjadi instrumen penting untuk mendorong perubahan, meningkatkan kepatuhan sektor usaha terhadap standar global, memperkuat

daya saing produk ekspor Indonesia, dan menopang pertumbuhan ekonomi nasional.

RBC *Benchmark* merupakan inisiatif riset *benchmarking* perdana yang dilakukan oleh SETARA Institute dan SIGI untuk secara komprehensif mengukur kepatuhan perusahaan terhadap prinsip bisnis dan HAM. Sebelumnya, pada tahun 2023, SETARA Institute telah melakukan pengukuran awal terhadap sepuluh perusahaan di Indonesia. Berbeda dengan pendekatan *naming and shaming* yang menyoroti respons eksternal terhadap kegagalan perusahaan dalam menangani pelanggaran HAM, RBC Benchmark mengedepankan prinsip “*knowing and showing*” sebagaimana ditegaskan dalam UNGPs. Prinsip ini menekankan bahwa perusahaan perlu mengetahui potensi dampak pelanggaran HAM dari kegiatan usahanya dan berupaya menghindarinya (*knowing*), serta secara transparan mengomunikasikan proses pengelolaan dan penanganan risiko HAM yang teridentifikasi (*showing*). Dengan demikian, RBC Benchmark tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur kepatuhan, tetapi juga sebagai panduan transformasi bagi perusahaan menuju tata kelola bisnis yang lebih etis, inklusif, dan berkelanjutan.

## 1.2. Tujuan Riset RBC Benchmark

1. Menyediakan *baseline* data pemenuhan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, implementasi ESG, dan keberlanjutan.
2. Mendorong *enabling environment* bagi perusahaan untuk mengimplementasikan dan menanamkan prinsip bisnis dan HAM & ESG dalam suatu ekosistem Bisnis dan HAM guna mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.
3. Mempromosikan kinerja dan praktik baik perusahaan pada sektor sawit dan sektor pertambangan dalam mewujudkan perilaku bisnis yang bertanggung jawab berdasarkan UNGPs, standar ESG, dan peraturan perundang-undangan.

### 1.3. Manfaat RBC Benchmark

1. Instrumen Implementasi Regulasi & Standar Nasional

RBC Benchmark menjadi alat untuk mendukung penerapan Strategi Nasional Bisnis dan HAM, Perpres No. 60/2023, serta kebijakan keberlanjutan seperti POJK 51/2017 dengan menyediakan indikator, bukti, dan evaluasi kinerja perusahaan terkait penghormatan HAM.

2. Mendorong Transparansi, Akuntabilitas, dan Perubahan Perilaku Korporasi

RBC Benchmark mendorong perusahaan lebih terbuka dalam mengelola risiko HAM, meningkatkan tanggung jawab atas dampak operasionalnya, serta memicu perbaikan perilaku bisnis melalui umpan balik konstruktif, peningkatan kapasitas, dan pengakuan praktik terbaik melalui BHR Award.

3. Menyediakan Alat Ukur Objektif bagi Berbagai Pemangku Kepentingan

RBC Benchmark memberi data dan analisis objektif untuk menilai kinerja HAM sektor bisnis berisiko tinggi, sekaligus menjadi referensi bagi investor, *policy maker*, dan publik dalam pengambilan keputusan dan membangun ekosistem bisnis yang etis dan berkelanjutan.

## II. METODOLOGI

### 2.1. Kerangka Konsep

Penelitian dalam RBC Benchmark merujuk pada *Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators* edisi November 2024 yang dikembangkan oleh World Benchmarking Alliance. Kerangka ini digunakan untuk menilai capaian implementasi prinsip Bisnis dan HAM pada perusahaan melalui pendekatan berbasis indikator yang terstruktur, mencakup empat sub-variabel dan dua belas indikator pada variabel normatif, serta satu sub-variabel dan dua indikator pada variabel aktual. Variabel normatif mengandalkan analisis data *disclosure* perusahaan, yang diperoleh melalui dokumen resmi korporasi dalam kurun dua tahun terakhir (2023–2024), terutama laporan keberlanjutan, laporan tahunan, kebijakan HAM, serta dokumen lainnya. Sementara itu, Variabel Aktual disusun berdasarkan temuan faktual atas kejadian pelanggaran HAM dalam empat tahun terakhir (2022–2025) yang bersumber dari laporan lembaga nasional dan internasional, publikasi organisasi masyarakat sipil, laporan pengaduan kepada lembaga terkait, pengaduan masyarakat, dan pemantauan media terpilih.

Variabel Normatif merupakan instrumen penilaian yang mengukur sejauh mana perusahaan telah membangun komitmen kelembagaan, kerangka tata kelola, serta sistem manajemen yang selaras dengan tanggung jawab menghormati HAM. Penilaian ini dilakukan melalui kajian sistematis terhadap dokumen resmi perusahaan yang dipublikasikan dalam dua tahun terakhir, termasuk laporan keberlanjutan, laporan tahunan, kebijakan HAM, pedoman operasional, dan dokumen pendukung lain.

Variabel ini memberikan gambaran terhadap kapasitas perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab menghormati HAM, mencakup komitmen perusahaan terhadap HAM,

pengaturan tanggung jawab dan sumber daya internal yang relevan, implementasi uji tuntas HAM atau *Human Rights Due Diligence* (HRDD), serta mekanisme pengaduan dan pemulihan yang tersedia. Karena Variabel Normatif menilai kesiapan pencegahan dan tata kelola internal, variabel ini diberikan bobot lebih besar yaitu 60%. Bobot ini mencerminkan bahwa pencegahan risiko melalui sistem yang kuat merupakan fondasi utama pelaksanaan prinsip UNGPs pada tingkat operasional.

Variabel Aktual digunakan untuk menilai kinerja faktual perusahaan dalam menghadapi dampak HAM yang benar-benar terjadi. Berbeda dari Variabel Normatif yang berbasis dokumen perusahaan, Variabel Aktual menghimpun data eksternal berdasarkan bukti, termasuk publikasi lembaga pemerintah dan internasional,

laporan organisasi masyarakat sipil, pengaduan masyarakat, laporan media. Fokus penilaiannya mencakup tiga aspek dampak utama: lingkungan, hak masyarakat adat melalui mekanisme free, prior, and informed consent (FPIC) dan komunitas lokal, serta hak pekerja. Selain menilai tingkat keberadaan *adverse impact*, variabel ini juga mengukur respons perusahaan terhadap tuduhan serius, meliputi kecepatan, relevansi, substansi klarifikasi, serta langkah tindak lanjut.

Dengan pendekatan *severity of allegations*, Variabel Aktual berfungsi sebagai verifikasi atas komitmen formal perusahaan terhadap implementasi faktualnya. Variabel ini diberi bobot 40% karena mencerminkan performa nyata perusahaan dalam mengelola dampak HAM di lapangan serta akuntabilitasnya dalam merespons risiko.

Tabel 1:  
Variabel dan Indikator *Responsible Business Conduct (RBC) Benchmark*

| 1. Variabel Normatif                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Tata Kelola dan Kebijakan                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Indikator                                              | Penjelasan Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| A01. Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia      | Perusahaan secara terbuka berkomitmen untuk menghormati seluruh hak asasi manusia yang diakui secara internasional dalam seluruh kegiatannya.                                                                                                                                                                                                         |
| A02. Komitmen untuk menghormati hak asasi para pekerja | Perusahaan secara terbuka berkomitmen untuk menghormati prinsip-prinsip terkait hak-hak dasar di tempat kerja sebagaimana tercantum dalam 11 Konvensi Inti ILO.                                                                                                                                                                                       |
| A03. Komitmen untuk memberikan pemulihan               | Perusahaan secara terbuka berkomitmen untuk memberikan atau bekerja sama dalam upaya pemulihan bagi individu, pekerja, dan komunitas yang terdampak melalui proses yang sah (termasuk mekanisme yudisial dan non-yudisial, sesuai kebutuhan), apabila perusahaan mengidentifikasi bahwa telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak negatif. |

## B. Internalisasi Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dalam Budaya Perusahaan dan Sistem Manajemen

| Indikator                                                                                  | Penjelasan Indikator                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B01. Tanggung jawab dan sumber daya untuk pelaksanaan fungsi hak asasi manusia sehari-hari | Perusahaan menjelaskan tanggung jawab pada tingkat pimpinan senior terkait hak asasi manusia, serta pengaturan tanggung jawab sehari-hari atas isu hak asasi manusia di berbagai fungsi internal yang relevan. |
|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |

## C. Uji Tuntas Hak Asasi Manusia

| Indikator                                                                                                | Penjelasan Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C01. Mengidentifikasi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia                                       | Perusahaan secara proaktif mengidentifikasi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia secara berkelanjutan, termasuk ketika hal tersebut dipicu oleh momen-momen penting dalam kegiatan perusahaan (misalnya perubahan kebijakan, masuk ke pasar baru, atau peluncuran proyek baru).                     |
| C02. Menilai risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia                                                | Setelah mengidentifikasi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia, perusahaan melakukan penilaian atas hal tersebut dan kemudian memprioritaskan risiko serta dampak hak asasi manusia yang paling signifikan.                                                                                          |
| C03. Mengintegrasikan dan menindaklanjuti hasil penilaian risiko serta dampak terhadap hak asasi manusia | Perusahaan mengintegrasikan temuan dari penilaian risiko dan dampak hak asasi manusia ke dalam fungsi dan proses internal yang relevan untuk mengambil tindakan yang tepat dalam mencegah, memitigasi, atau memperbaiki risiko serta dampak hak asasi manusia yang paling signifikan.                       |
| C04. Melacak efektivitas tindakan dalam menanggapi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia          | Perusahaan memantau dan mengevaluasi efektivitas tindakan yang diambil dalam menanggapi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia, serta menjelaskan bagaimana informasi tersebut digunakan untuk meningkatkan proses dan sistem secara berkelanjutan.                                                   |
| C05. Mengomunikasikan dampak terhadap hak asasi manusia                                                  | Perusahaan secara eksternal mengomunikasikan bagaimana pihaknya menangani dampak terhadap hak asasi manusia (yaitu melalui seluruh proses uji tuntasnya) dengan cara yang dapat diakses oleh audiens yang dituju, terutama para pemangku kepentingan yang terdampak dan telah menyampaikan kekhawatirannya. |
|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| D. Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indikator                                                       | Penjelasan Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| D01. Mekanisme pengaduan bagi pekerja                           | Perusahaan memiliki satu atau lebih mekanisme (milik sendiri, pihak ketiga, atau bersama) yang memungkinkan pekerja menyampaikan keluhan atau kekhawatiran, termasuk yang berkaitan dengan isu hak asasi manusia.                                                                                                                      |
| D02. Mekanisme pengaduan bagi individu dan komunitas eksternal  | Perusahaan memiliki satu atau lebih mekanisme (milik sendiri, pihak ketiga, atau bersama) yang memungkinkan individu dan komunitas yang mungkin terdampak negatif oleh kegiatan perusahaan untuk menyampaikan keluhan atau kekhawatiran, termasuk yang berkaitan dengan isu hak asasi manusia.                                         |
| D03. Memulihkan dampak negatif                                  | Perusahaan memberikan atau bekerja sama dalam upaya pemulihan bagi para korban apabila telah diidentifikasi bahwa perusahaan telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak negatif terhadap hak asasi manusia (atau ketika pihak lain menyampaikan informasi tersebut kepada perusahaan, misalnya melalui mekanisme pengaduan). |
|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2. Variabel Aktual                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| A. Tuduhan Serius atas Dampak Aktual HAM yang Merugikan         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| A01. Temuan tuduhan serius atas dampak buruk HAM yang merugikan | Perusahaan teridentifikasi menyebabkan Dampak Aktual pelanggaran HAM yang merugikan                                                                                                                                                                                                                                                    |
| A02. Respons perusahaan terhadap tuduhan serius                 | Perusahaan memberikan respons publik yang relevan, tepat waktu, dan substantif terhadap tuduhan serius, dengan menjelaskan posisi perusahaan serta langkah awal yang diambil setelah tuduhan muncul.                                                                                                                                   |



Sektor Perkebunan Kelapa Sawit  
21 Perusahaan Kelapa Sawit

Foto: <https://rri.co.id/>

Penilaian pada edisi perdana RBC Benchmark difokuskan pada dua sektor korporasi dengan tingkat risiko tinggi dan berdampak pada HAM, yaitu sektor perkebunan kelapa sawit dan sektor pertambangan. Penelitian mencakup 21 perusahaan kelapa sawit dan 18 perusahaan pertambangan yang terdaftar di bursa saham, sedang dalam proses IPO, atau merupakan perusahaan dengan operasi strategis di Indonesia meskipun terdaftar di bursa luar negeri. Pembatasan sektor ini didasarkan pada temuan yang menunjukkan bahwa kedua sektor tersebut memiliki eksposur risiko pelanggaran HAM yang paling menonjol, baik dari sisi intensitas maupun tingkat keparahan dampak.

Untuk menjamin validitas data, proses benchmarking telah melalui *expert judgment* dari akademisi, praktisi bisnis, asosiasi industri, konsultan, dan organisasi masyarakat sipil. Secara paralel, SETARA Institute juga mengirimkan *feedback form* berisi temuan awal berupa skor dan rating sementara kepada perusahaan untuk melakukan verifikasi dan klarifikasi sebelum hasil final ditetapkan. Hasil skor akhir digunakan sebagai dasar penentuan kategori perusahaan penerima Anugerah Bisnis dan HAM (*Business and Human Rights Award*).



Sektor Pertambangan  
18 Perusahaan Pertambangan

Foto: [www.lspkatigapass.co.id/](http://www.lspkatigapass.co.id/)

## 2.2. Penentuan Skor dan Rating

Proses penentuan skor dan rating perusahaan diadopsi dari standar dan model penghitungan yang dipraktikkan oleh banyak lembaga rating internasional, dengan penyesuaian pada konteks dan situasi analisis yang relevan dengan sektor kelapa sawit dan sektor pertambangan. Pengukuran dan penentuan skor menggunakan skala 1-100, dengan gradasi puncak 1 untuk nilai terendah dan 100 untuk nilai tertinggi.

Dari 2 (dua) variabel dan 16 (enam belas) indikator, SETARA Institute

memberikan bobot 60% untuk variabel normatif dan 40% untuk variabel aktual. Penentuan bobot lebih besar pada variabel normatif didasarkan atas kemajuan perusahaan yang telah dan memulai menempatkan prinsip bisnis dan HAM sebagai *core* operasionalisasi perusahaan. Artinya perusahaan telah menunjukkan *continuous improvement* untuk menempatkan sumber daya dan anggaran, serta *embedding* prinsip bisnis dan HAM dalam sistem dan manajemen perusahaan.

#### 1.1.1. Penentuan Skor Variabel Normatif

Penilaian Variabel Normatif dilakukan dengan mengukur komitmen, kebijakan, integrasi isu HAM dalam struktur organisasi, pelaksanaan uji tuntas HAM, serta keberadaan dan efektivitas mekanisme pengaduan. Skor ditentukan berdasarkan tingkat kelengkapan dokumen, kesesuaian dengan standar internasional seperti UNGPs, UDHR, dan ILO Core Conventions, serta bukti pelaksanaan proses secara berkelanjutan. Status seperti *Meet*, *Partially meet*, *Partial*, *Not meet*, dan *Basic* diberikan sesuai kualitas dan keterpaduan komponen kebijakan, tata kelola, dan sistem internal perusahaan.

Tabel 2:  
Metode Penentuan Skor Variabel Normatif

|                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Skor<br/>(Skala 10-10)</p> <p><b>90</b></p> <p>Status</p> <p><b>Meet</b></p> | <p><b>Justifikasi dan Keterpenuhan Sub-Variabel</b></p> <p><b>Sub-Variabel A:</b> kebijakan HAM jelas, terintegrasi, disahkan direksi, dan berlaku hingga rantai pasok.</p> <p><b>Sub-Variabel B:</b> struktur manajemen HAM berjalan, dengan unit, sumber daya, dan mandat jelas.</p> <p><b>Sub-Variabel C:</b> HRDD dilaksanakan secara reguler, mencakup identifikasi, penilaian, mitigasi, monitoring, dan komunikasi publik.</p> <p><b>Sub-Variabel D:</b> mekanisme pengaduan efektif, memenuhi 8 kriteria UNGPs, dan menyediakan remediasi yang dapat diverifikasi.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Skor  
(Skala 10-10)

70

Status

Partially  
meet

#### Justifikasi dan Keterpenuhan Sub-Variabel

**Sub-Variabel A:** kebijakan HAM komprehensif dan merujuk standar internasional, tetapi belum mencakup seluruh pemangku kepentingan.

**Sub-Variabel B:** Sub-Variabel B: ada pejabat/unit HAM, tetapi belum berjalan optimal lintas fungsi.

**Sub-Variabel C:** perusahaan telah melakukan HRDD, tetapi belum menyampaikan evaluasi efektivitas atau belum melibatkan pemangku kepentingan terdampak.

**Sub-Variabel D:** mekanisme pengaduan tersedia dan berfungsi, namun belum sepenuhnya memenuhi kriteria UNGPs

Skor  
(Skala 10-10)

50

Status

Partial

#### Justifikasi dan Keterpenuhan Sub-Variabel

**Sub-Variabel A:** ada kebijakan HAM, tetapi belum lengkap atau tidak mencakup rantai pasok.

**Sub-Variabel B:** integrasi HAM belum terstruktur, biasanya hanya ditangani divisi keberlanjutan.

**Sub-Variabel C:** identifikasi risiko ada, tetapi belum ada penilaian dan tindak lanjut.

**Sub-Variabel D:** mekanisme pengaduan tersedia, namun belum menunjukkan efektivitas atau prosedur jelas.

Skor  
(Skala 10-10)

30

Status

Not  
Meet

#### Justifikasi dan Keterpenuhan Sub-Variabel

**Sub-Variabel A:** komitmen tidak merujuk standar HAM internasional.

**Sub-Variabel B:** tidak ada sistem formal integrasi HAM dalam organisasi.

**Sub-Variabel C:** perusahaan tidak mengidentifikasi atau menilai risiko HAM.

**Sub-Variabel D:** mekanisme pengaduan ada tetapi tidak relevan atau tidak dapat diakses pihak terdampak.

Skor  
(Skala 10-10)

15

Status

Basic

#### Justifikasi dan Keterpenuhan Sub-Variabel

Ketersediaan komitmen perusahaan untuk menghormati HAM.

#### 1.1.2. Penentuan Skor Variabel Aktual

Variabel Aktual menilai kinerja faktual perusahaan terhadap dampak HAM yang benar-benar terjadi. Penilaian dilakukan melalui pendekatan *presence and severity of allegations*, di mana skor ditentukan berdasarkan tingkat keberadaan dan keparahan tuduhan serius yang terjadi dalam empat tahun (2022-2025). Untuk menjaga konsistensi penilaian, Variabel Aktual Tuduhan Serius atas Dampak Pelanggaran HAM yang merugikan

diidentifikasi berdasarkan pada tiga aspek/kelompok terdampak utama yang menjadi korban yakni: lingkungan, FPIC dan masyarakat adat dan komunitas lokal, serta hak pekerja. Skor total merupakan nilai akumulasi dari temua kasus ataupun tuduhan serius pada tiga aspek/kelompok terdampak.

Tabel 3:  
Aspek dan Kelompok Terdampak

| Aspek/kelompok terdampak | Tipologi Kasus/Tuduhan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lingkungan               | <p>Dampak lingkungan sering tidak muncul dalam dokumen normatif, namun memiliki eksposur risiko paling tinggi secara faktual. Rentang lebih sempit karena severity (keparahan) cenderung homogen di semua perusahaan.</p> <p>Tuduhan yang relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· pencemaran air dan degradasi sumber air penting,</li><li>· pencemaran udara akibat emisi industri,</li><li>· kerusakan tanah, hilangnya tutupan lahan, atau deforestasi,</li><li>· risiko keselamatan lingkungan seperti jebolnya fasilitas limbah,</li><li>· gangguan terhadap ekosistem pesisir dan keanekaragaman hayati</li></ul> |

| Aspek/kelompok terdampak                   | Tipologi Kasus/Tuduhan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FPIC (Masyarakat Adat) dan Komunitas Lokal | Penilaian aspek ini mempertimbangkan ada tidaknya proses FPIC, keberlangsungan sengketa lahan atau konflik agraria, serta dampak terhadap ruang hidup komunitas adat seperti penggusuran, hilangnya sumber daya tradisional, dan kawasan sakral. Risiko meningkat ketika ditemukan intimidasi atau kriminalisasi warga dan Komunitas Lokal, serta pelanggaran hak atas informasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.                                                                            |
| Pekerja                                    | Penilaian aspek hak pekerja mencakup risiko PHK sepihak atau pemutusan hubungan kerja massal, pembatasan kebebasan berserikat dan berunding kolektif, serta tingginya angka kecelakaan kerja termasuk insiden fatal. Skor semakin terpengaruh ketika terdapat paparan bahan berbahaya akibat kelalaian standar K3, ketidakpastian status kerja melalui kontrak, outsourcing, atau pekerja harian, serta pelanggaran hak-hak dasar seperti upah layak, akses jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. |

Dalam metodologi RBC Benchmark, rentang skor pada variabel aktual adalah 10-100. Penilaian skor rendah menunjukkan semakin banyaknya kasus terdeteksi, begitupun sebaliknya. Namun dengan dasar bahwa tidak ada perusahaan dalam kedua sektor yang dapat sepenuhnya bebas dari risiko aktual dalam periode penilaian, SETARA Institute menetapkan *threshold* nilai maksimum 80 untuk merepresentasikan kondisi minimal risiko berdasarkan karakteristik dampak nyata yang terjadi di sektor kelapa sawit dan pertambangan.

Tabel 4:  
Penentuan dan Deskripsi Skor Variabel Aktual

| Skor    | Justifikasi dan Deskripsi Skor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100     | <p>Tidak terdeteksi kasus</p> <p>Perusahaan sudah memiliki mekanisme respons dan pemulihan terhadap kasus yang disebabkan langsung oleh perusahaan.</p>                                                                                                                                                                                                                               |
| 80 – 90 | <p>Terdapat 1 Kasus terdeteksi</p> <p>Skor akan semakin menuju angka minimal ketika ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas terdampak, cakupan dan korban yang signifikan)</p>                                                                                                                                                                           |
| 65 – 79 | <p>Terdapat 2 kasus terdeteksi</p> <p>Skor akan semakin menuju angka minimal ketika ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas terdampak, cakupan dan korban yang signifikan)</p> <p>Temuan kasus dominan di salah satu aspek korban terdampak.</p>                                                                                                         |
| 40 – 64 | <p>Terdapat 5 sampai 6 kasus terdeteksi</p> <p>Skor akan semakin menuju angka minimal ketika ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas areal terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/<i>prolonged</i>)</p> <p>Temuan dominan di dua aspek korban terdampak.</p> <p>Respon publik dilakukan, namun tidak ada remediasi berdampak.</p> |

| Skor    | Justifikasi dan Deskripsi Skor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 30 – 39 | <p>Terdapat 8 kasus terdeteksi</p> <p>Skor akan semakin menuju angka minimal ketika ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/<i>prolonged</i>)</p> <p>Temuan kasus merata di seluruh aspek korban terdampak (Lingkungan, Masyarakat Adat &amp; Komunitas Lokas, serta Pekerja)</p> <p>Respons publik yang dilakukan perusahaan sangat minim.</p> |
| 10 - 29 | <p>Terdapat 9 kasus terdeteksi</p> <p>Skor akan semakin menuju angka minimal ketika ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/<i>prolonged</i>)</p> <p>Temuan kasus merata di seluruh aspek korban terdampak (Lingkungan, Masyarakat Adat &amp; Komunitas Lokal, serta Pekerja)</p> <p>Perusahaan tidak memberikan respons publik efektif.</p>    |

#### 1.1.3. Penentuan Skor Kumulatif: Variabel Normatif dan Variabel Aktual

Setelah seluruh skor Variabel Normatif dan Variabel Aktual dihitung, nilai akhir perusahaan ditentukan dengan menggabungkan kedua variabel sesuai bobot masing-masing. Skor kumulatif ini kemudian digunakan untuk menentukan tingkat kematangan perusahaan dalam lima kategori: *Established* (90–100), *Intermediate* (81–90), *Improving* (71–80), *Early*

*Adopting* (60–70), dan *Emerging* (30–59). Kategorisasi ini mencerminkan tingkat integrasi prinsip Bisnis dan HAM dalam tata kelola perusahaan serta konsistensi antara komitmen struktural dan implementasi nyata di lapangan.

Tabel 5  
Penentuan Skor dan Rating Perusahaan<sup>1</sup>

| Maturity Level | Skor Total | Penilaian huruf | Keterangan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------|------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Established    | 90 – 100   | A               | Perusahaan telah menjadikan prinsip bisnis dan HAM sebagai sesuatu yang <i>embedding</i> di dalam sistem dan manajemen tata kelola perusahaan, serta tidak ditemukannya tuduhan atas dampak aktual pelanggaran HAM yang serius. Kalaupun keberadaan dan operasionalisasi perusahaan menyebabkan risiko atau dampak HAM Perusahaan memberikan respons publik yang relevan, tepat waktu, dan substantif terhadap tuduhan serius, dengan menjelaskan posisi perusahaan serta langkah awal yang diambil setelah tuduhan muncul. |
| Intermediate   | 81 – 90    | BBB             | Perusahaan telah memiliki komitmen kebijakan, pelaksanaan HRDD secara reguler, komunikasi publik atas dampak HAM melalui stakeholders <i>engagement</i> , dan alokasi sumber daya khusus untuk menangani fungsi HAM                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

<sup>1</sup> Pada *level intermediate – emerging* jika perusahaan teridentifikasi menyebabkan (*caused*) ataupun berkontribusi (*contributed to*) terhadap tuduhan serius atas dampak aktual HAM yang merugikan, tanpa ada mekanisme *remedying negative impacts* yang efektif, temuan ini sangat berpengaruh pada penetapan skor dan *maturity level* perusahaan. Kasus ini banyak ditemukan pada sektor pertambangan yang secara normatif lebih maju dibanding sector sawit dalam implementasi prinsip bisnis dan HAM, namun secara aktual temuan tuduhan serius dominan terjadi pada perusahaan sektor pertambangan.

| Maturity Level | Skor Total | Penilaian huruf | Keterangan                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Improving      | 71 – 80    | BB              | Perusahaan telah menyusun komitmen tertulis di dalam regulasi dan kebijakan internal, telah melaksanakan HRDD, namun belum terstruktur dan terjadi pelembagaan yang kokoh.                                                                                   |
| Early Adopting | 60 – 70    | B               | Perusahaan telah menyusun komitmen tertulis di dalam regulasi dan kebijakan internal terkait tanggung jawab penghormatan (HAM UDHR, UNGPs, Konvenan ILO, OECD, serta standar bisnis dan HAM lainnya), serta menyusun framework untuk pelaksanaan proses HRDD |
| Emerging       | 30 – 59    | C               | Perusahaan memulai internalisasi pengetahuan dan pemahaman BHAM namun belum terjadi pelembagaan.                                                                                                                                                             |

## III. TEMUAN RISET RBC BENCHMARK

### 3.1. Temuan Umum

**A**nalisa umum sektoral dalam penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kesiapan atau keterpenuhan perusahaan dalam memenuhi standar tanggung jawab bisnis terhadap hak asasi manusia. Analisis dilakukan terhadap dua variabel utama, yaitu variabel normatif yang menilai kesiapan kelembagaan dan komitmen formal perusahaan, serta variabel aktual yang menilai kinerja perusahaan dalam menangani dampak HAM yang mengemuka di lapangan. Membandingkan kedua sektor dalam riset ini, SETARA Institute menemukan bahwa sektor kelapa sawit dan sektor pertambangan memiliki dinamika dan tingkat kematangan yang berbeda dalam penerapan prinsip-prinsip bisnis dan HAM.

Tabel 06:  
Perbandingan Skor Dua Sektor pada Variabel Normatif

| Variabel Normatif   | Skor rata-rata (Sub-Variabel) |                                                                   |                |                                   | Skor rata-rata |
|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|
|                     | Tata Kelola dan Kebijakan     | Internalisasikan HAM dalam budaya perusahaan dan sistem manajemen | Uji Tuntas HAM | Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan |                |
| Sektor Kelapa Sawit | 79,84                         | 69,05                                                             | 76,29          | 77,62                             | 75,7           |
| Sektor Pertambangan | 83,70                         | 77,78                                                             | 84             | 79,26                             | 81,19          |

## Variabel Normatif

Hasil penilaian variabel normatif menunjukkan bahwa kedua sektor telah membangun fondasi tata kelola dan komitmen formal terhadap penghormatan HAM, meskipun tingkat kematangannya berbeda. Sektor pertambangan mencatat skor rata-rata 81,19 pada kategori *Intermediate*, yang menandakan bahwa sebagian besar perusahaan telah memiliki kebijakan, sistem manajemen, dan mekanisme internal yang lebih terstruktur dalam mengelola isu HAM. Penyusunan kebijakan HAM dilakukan secara komprehensif dan dikomunikasikan kepada publik melalui laporan keberlanjutan, kanal resmi perusahaan, dan berbagai forum dialog pemangku kepentingan. Proses uji tuntas HAM (HRDD) juga menjadi aspek yang paling menonjol pada sektor ini, dengan sebagian besar perusahaan telah mengintegrasikannya ke dalam penentuan topik material serta proses pemantauan risiko yang berkelanjutan.

Sektor kelapa sawit, dengan skor rata-rata 75,7 pada kategori *Improving*, menunjukkan kemajuan, tetapi belum setara dengan skor pada sektor pertambangan dalam hal kedalaman tata kelola. Seluruh perusahaan sawit telah memiliki mekanisme pengaduan

publik dan meningkatkan upaya identifikasi risiko pada rantai pasok. Namun, tantangan masih terlihat pada minimnya pejabat atau unit khusus HAM, terbatasnya bukti efektivitas remediasi, serta belum tersedianya publikasi *grievance list* dan *grievance tracker* yang efektif. Integrasi isu HAM juga masih berpusat pada fungsi keberlanjutan sehingga belum sepenuhnya menjadi bagian integral dari manajemen perusahaan secara menyeluruh.

Kedua sektor menghadapi tantangan yang serupa, terutama dalam hal kurangnya pelibatan masyarakat terdampak dalam proses HRDD, serta dominannya mekanisme pengaduan berbasis *whistleblowing system* yang tidak dirancang secara khusus untuk menangani dampak HAM. Meskipun demikian, dengan skala 10-100 yang digunakan dalam pengukuran ini, pencapaian skor pada variabel normatif di angka 81,19 untuk sektor pertambangan dan 75,7 untuk sektor kelapa sawit telah menjadi penanda tren penguatan tata kelola HAM pada kedua sektor yang menunjukkan bahwa fondasi normatif adopsi prinsip bisnis dan HAM telah berkembang dan bergerak ke arah yang lebih matang.

Tabel 07:  
Variabel Aktual

| Sub-Variabel                                              | Sektor              | Skor rata-rata |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|----------------|
| A01. Tuduhan Serius atas Dampak Aktual HAM yang Merugikan | Sektor Kelapa Sawit | 55,71          |
| A02. Respons Perusahaan terhadap Tuduhan Serius           |                     |                |

| Sub-Variabel                                              | Sektor              | Skor rata-rata |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|----------------|
| A01. Tuduhan Serius atas Dampak Aktual HAM yang Merugikan | Sektor Pertambangan | 33,89          |
| A02. Respons Perusahaan terhadap Tuduhan Serius           |                     |                |

Analisis variabel aktual menunjukkan bahwa tuduhan serius atas pelanggaran HAM masih terjadi secara luas pada kedua sektor. Variabel ini menilai bagaimana perusahaan merespons dampak HAM yang nyata dalam empat tahun terakhir, khususnya pada tiga aspek: lingkungan, masyarakat adat/FPIC dan Komunitas Lokal, serta hak pekerja. Secara umum, sektor pertambangan (33,89) menunjukkan tingkat risiko yang lebih tinggi dibanding sektor kelapa sawit (55,71).

Dalam aspek lingkungan, tuduhan pada sektor sawit sering berkaitan dengan pencemaran air, udara, dan kerusakan lahan dalam skala komunitas. Meskipun bersifat berulang, dampaknya relatif terbatas secara geografis. Sebaliknya, dampak lingkungan pada sektor pertambangan bersifat struktural karena berkaitan dengan volume limbah dan intensitas kegiatan industri yang berpotensi menimbulkan kerusakan ekosistem dalam skala luas, termasuk pencemaran sungai dan pesisir.

Dalam aspek masyarakat adat, FPIC, dan Komunitas Lokal, tuduhan pada sektor sawit umumnya berkaitan dengan sengketa agraria dan tumpang tindih lahan. Pada sektor pertambangan, tuduhan lebih kompleks dan meliputi relokasi komunitas, degradasi identitas budaya, hilangnya ruang hidup, serta tekanan terhadap Komunitas Lokal yang menolak operasi pertambangan. Hal ini mencerminkan ketimpangan struktural antara perusahaan dan komunitas terdampak.

Dalam aspek hak pekerja, sektor kelapa sawit tuduhan terutama terkait hubungan industrial, seperti perselisihan PKB, PHK, dan pembatasan kebebasan berserikat. Pada sektor pertambangan, pelanggaran lebih sering berkaitan dengan kecelakaan kerja fatal, paparan bahan berbahaya, serta pemutusan akses jaminan sosial dalam skala signifikan.

Sub-Variabel A02 yang menilai respons perusahaan terhadap tuduhan serius menunjukkan bahwa kedua sektor memiliki respons yang terbatas. Banyak perusahaan hanya mengeluarkan klarifikasi singkat atau bantahan tanpa melakukan investigasi independen, memberikan uraian tindak lanjut, atau menunjukkan bukti remediasi. Minimnya respons ini menunjukkan bahwa mekanisme internal belum efektif digunakan sebagai bagian dari siklus perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan tidak mencerminkan prinsip *Know and Show* yang menjadi pedoman utama UNGPs.

Secara keseluruhan, variabel aktual menunjukkan adanya kesenjangan jelas antara komitmen normatif dan implementasi di lapangan. Meskipun kerangka kebijakan dan tata kelola telah dibangun, efektivitas implementasinya masih rendah. Tingginya jumlah tuduhan yang tidak ditangani secara memadai mengindikasikan bahwa pencegahan dampak, respons perusahaan, dan pemulihan bagi pihak terdampak belum menjadi bagian integral dari manajemen risiko perusahaan.

## 3.2. Temuan Spesifik pada Sektor Kelapa Sawit

### 3.2.1. Tata Kelola dan Kebijakan

Tabel 08:  
Skor Sub-Variabel Tata Kelola dan Kebijakan pada Sektor Kelapa Sawit

| Sub-Variabel                                                                     | Skor rata-rata | Status    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| A. Tata kelola dan kebijakan                                                     | 79,85          | Improving |
| A01. Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia                                | 70             |           |
| A02. Komitmen untuk menghormati hak asasi para pekerja<br>(core ILO Conventions) | 84,29          |           |
| A03. Komitmen untuk memberikan pemulihan                                         | 85,24          |           |

Sub Variabel Tata Kelola dan Kebijakan pada sektor kelapa sawit menunjukkan tingkat konsolidasi komitmen normatif yang cukup kuat dalam kerangka penghormatan HAM. Dengan skor rata-rata 79,85, sektor ini berada pada kategori *Improving*, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar perusahaan telah berupaya mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM ke dalam kebijakan dasar mereka. Namun, tingkat kematangan komitmen antar-perusahaan masih sangat bervariasi, terutama terkait kedalaman referensi yang merujuk pada instrumen HAM internasional dan keberadaan kebijakan HAM yang berdiri sendiri (*standalone human rights policy*) sebagaimana dipersyaratkan oleh UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

Sejalan dengan metodologi RBC Benchmark -yang mensyaratkan komitmen eksplisit, persetujuan tingkat pimpinan tertinggi, jangkauan seluruh rantai pasok, serta rujukan pada standar HAM internasional- Sub-Variabel ini memberikan gambaran mengenai fondasi tata Kelola dan kebijakan HAM korporasi. Sektor sawit memperlihatkan dinamika menarik: beberapa perusahaan telah memenuhi standar tertinggi melalui kebijakan HAM yang khusus dan komprehensif, sementara mayoritas lainnya masih berada pada level *partial* karena komitmen HAM yang tersebar dalam kebijakan keberlanjutan, kode etik, atau pedoman operasional.

## Indikator A01. Komitmen untuk Menghormati Hak Asasi Manusia

Dengan skor rata-rata 70,00, indikator A01 menampilkan gambaran campuran antara perusahaan yang memiliki komitmen HAM yang mapan dan formal—ditopang oleh kebijakan HAM mandiri—dan perusahaan yang komitmennya masih terbatas pada kebijakan keberlanjutan. Meski hampir seluruh perusahaan telah menyatakan komitmen untuk menghormati HAM, hanya sebagian yang memenuhi standar substantif UNGPs, yakni komitmen yang eksplisit, terukur, dan ditandatangani oleh *most senior level management*.

Dari keseluruhan perusahaan yang dinilai, hanya segelintir yang memiliki Human Rights Policy (HRP) standalone. Salah satunya adalah PTPN III (Persero), yang menerbitkan kebijakan HAM mandiri pada Maret 2023, ditandatangani oleh level manajemen tertinggi. Kebijakan ini mencakup seluruh anak perusahaan dan mitra rantai pasok, serta secara eksplisit merujuk Universal Declaration of Human Rights (UDHR), UN Global Compact, dan ILO Core Conventions, termasuk Konvensi ILO 169 mengenai masyarakat adat. PTPN III menjadi contoh penting bagaimana perusahaan perkebunan BUMN menerjemahkan standar internasional ke dalam kebijakan formal yang mengikat dan inklusif.

Wilmar International juga menonjol, dengan Human Rights Policy yang ditandatangani oleh Chairman dan CEO, terakhir direvisi pada Januari 2018. Kebijakan ini secara eksplisit menyebut rujukan pada UDHR, UNGPs, dan konvensi inti ILO; serta diperkuat oleh komitmen NDPE (*No Deforestation, No Peat, No Exploitation*) yang melindungi masyarakat dan pekerja dari eksploitasi. Wilmar menjadi salah satu perusahaan sawit yang paling maju dalam menetapkan kerangka HAM formal yang

berlaku lintas entitas, anak perusahaan, dan pemasok.

Komitmen formal yang kuat juga ditunjukkan oleh Sawit Sumbermas Sarana (SSMS), yang memiliki Kebijakan HAM tertanggal 20 September 2023, disahkan oleh CEO. Kebijakan tersebut menegaskan rujukan eksplisit pada UDHR, ILO Core Conventions, dan UNGPs, serta mencakup isu-isu kunci seperti nondiskriminasi, larangan kerja paksa, perlindungan hak masyarakat adat, FPIC, dan keselamatan kerja. Kehadiran dokumen HAM mandiri ini menjadikan SSMS berada pada tingkat pemenuhan tertinggi dalam A01 menurut kriteria RBC Benchmark versi SETARA Institute. Selain ketiga perusahaan tersebut, data RBC Benchmark menunjukkan bahwa beberapa perusahaan memiliki komitmen HAM yang cukup kuat namun belum diformalkan dalam dokumen mandiri. Asian Agri, misalnya, memperkenalkan Human Rights Policy pertama pada Desember 2019, diperbarui pada Januari 2023, dengan rujukan kepatuhan kepada International Bill of Human Rights, UNGPs, ILO Declaration, serta UNDRIP. Meski dokumen ini tidak dikategorikan sebagai HRP standalone dalam penilaian ketat RBC, Asian Agri memiliki substansi kebijakan HAM yang salah satu yang paling lengkap.

Sementara itu, perusahaan seperti SMART, First Resources, Astra Agro Lestari (AAL), Dharma Satya Nusantara (DSNG), dan ANJ telah menempatkan komitmen HAM dalam kebijakan keberlanjutan, NDPE Policy, dan pedoman operasional lainnya. Misalnya, *GAR Social and Environmental Policy* (2015) dan *Responsible Agri-Commodity Sourcing Policy* (2025) milik SMART memuat prinsip HAM meski belum membentuk HRP mandiri. First Resources telah menetapkan komitmen pada UNGPs dan ILO Conventions dalam

dokumen *Human Rights Due Diligence Approach* dan berencana menerbitkan kebijakan HAM tingkat grup pada 2025. Pada sisi lainnya, sejumlah perusahaan masih berada pada level pemenuhan rendah. Andira Agro dan Pradiksi Gunatama tidak memiliki kebijakan HAM mandiri maupun dokumen lain yang secara eksplisit merujuk UDHR, UNGPs, atau konvensi ILO. Komitmen HAM dalam perusahaan-perusahaan ini tersebar, terbatas, dan belum memiliki pengesahan oleh manajemen puncak. Ini terlihat dalam rendahnya skor A01 untuk perusahaan-perusahaan tersebut dalam skor terbaru.

Secara keseluruhan, indikator A01 menunjukkan bahwa sektor sawit telah bergerak menuju tata kelola HAM yang lebih kuat, namun masih terdapat kesenjangan besar antara perusahaan yang telah mengadopsi kebijakan HAM sesuai standar UNGPs dan perusahaan yang masih mengandalkan pendekatan kebijakan keberlanjutan yang bersifat umum. Komitmen yang lebih eksplisit, terdokumentasi, dan ditopang oleh struktur tata kelola yang kuat masih menjadi kebutuhan mendesak untuk memperkuat fondasi penghormatan HAM dalam sektor ini.

## Indikator A02. Komitmen untuk Menghormati Hak Asasi Para Pekerja

Indikator A02 menilai sejauh mana perusahaan perkebunan kelapa sawit memiliki komitmen formal untuk menghormati hak-hak dasar pekerja, termasuk prinsip fundamental dalam standar ketenagakerjaan internasional. Berdasarkan skor RBC Benchmark terbaru, indikator ini memperoleh skor rata-rata 84,29, menjadikannya salah satu indikator tata kelola dengan nilai tertinggi. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas perusahaan telah menempatkan perlindungan hak pekerja sebagai komponen penting dalam tata kelola keberlanjutan mereka, meskipun kedalaman komitmen dan kekuatan rujukan internasional masih bervariasi antar perusahaan.

Secara umum, hampir seluruh perusahaan yang dinilai telah mengadopsi komitmen HAM terhadap pekerja melalui berbagai dokumen seperti Human Rights Policy, Sustainability Policy, NDPE Policy, Kode Etik, maupun kebijakan turunan terkait ketenagakerjaan. Komitmen ini mencakup isu-isu inti seperti larangan kerja paksa dan pekerja anak, kesetaraan kesempatan, hak atas kondisi kerja yang aman dan layak, serta

penghormatan terhadap kebebasan berserikat dan berunding kolektif. Namun demikian, tingkat kematangan komitmen ini berbeda tergantung pada seberapa eksplisit perusahaan merujuk pada standar internasional seperti *ILO Core Conventions*, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, dan dokumen HAM internasional lainnya.

Beberapa perusahaan memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih kuat dengan merujuk secara langsung pada standar perburuhan internasional dan mengintegrasikannya ke dalam kebijakan formal yang ditandatangani oleh manajemen puncak. Misalnya, Wilmar International, melalui Human Rights Framework-nya, secara eksplisit merujuk 11 Konvensi Inti ILO, UDHR, dan standar etika ketenagakerjaan internasional, lengkap dengan protokol implementasi seperti *No Exploitation Protocol*, *Women's Charter*, dan kebijakan rekrutmen etis tanpa biaya. Wilmar juga menguatkan komitmennya melalui mekanisme Human Rights Due Diligence (HRDD) dan Grievance Procedure yang terstruktur.

Komitmen eksplisit terhadap standar ILO juga ditunjukkan oleh Sawit Sumbermas Sarana (SSMS), yang melalui Kebijakan HAM tertanggal 20 September 2023, menegaskan rujukan pada UDHR, UNGPs, dan konvensi inti ILO. SSMS mengintegrasikan prinsip-prinsip ketenagakerjaan internasional ke dalam kebijakan rekrutmen, pengadaan, kebebasan berserikat, perlindungan K3, dan pengawasan kepatuhan pemasok. Komitmen serupa terlihat pada Asian Agri, yang memuat larangan kerja paksa, nondiskriminasi, penghormatan hak berserikat, dan perlindungan keselamatan kerja dalam Human Rights Policy (2019, diperbarui 2023).

Selain perusahaan-perusahaan tersebut, sejumlah perusahaan lain menunjukkan komitmen yang kuat meskipun tidak secara eksplisit merujuk pada ILO Core Conventions dalam dokumen kebijakan mereka. Misalnya, SMART melalui *GAR Social and Environmental Policy* berkomitmen terhadap Responsible Employment, termasuk larangan pekerja anak dan kerja paksa, pengupahan layak, kebebasan berserikat, serta sistem *whistleblowing* yang melindungi pekerja. First Resources, Astra Agro Lestari, Dharma Satya Nusantara (DSNG), ANJ, dan beberapa perusahaan lainnya mengadopsi prinsip-prinsip dasar ILO dalam aspek nondiskriminasi, upah layak, kebebasan berserikat, dan keselamatan kerja, meski rujukan formal pada konvensi internasional belum sepenuhnya eksplisit.

Sementara itu, terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan komitmen pekerja dalam bentuk minimal atau terbatas pada standar nasional. Sebagai contoh, Andira Agro dan Pradiksi Gunatama telah memasukkan unsur larangan kerja paksa dan pekerja anak serta nondiskriminasi, namun tidak merumuskan komitmen yang merujuk pada instrumen HAM atau konvensi ketenagakerjaan internasional. Komitmen mereka lebih bersifat operasional dan tidak

dituangkan dalam kebijakan resmi yang ditandatangani oleh manajemen puncak.

Secara keseluruhan, indikator A02 menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja merupakan salah satu aspek yang paling terkonsolidasi dalam tata kelola perusahaan sawit. Banyak perusahaan telah mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang relatif kuat, baik melalui dokumen *stand-alone* maupun integrasi dalam kebijakan keberlanjutan. Namun, kesenjangan tetap terlihat pada aspek eksplisitnya rujukan terhadap standar internasional dan tingkat formalitas kebijakan yang masih berbeda antar perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sektor sawit telah berada pada jalur yang cukup matang dalam penghormatan hak pekerja, tetapi peningkatan dalam standardisasi rujukan HAM internasional serta pelembagaan kebijakan formal masih diperlukan untuk mencapai keselarasan penuh dengan UNGPs dan prinsip fundamental ketenagakerjaan global.

Komitmen perusahaan dalam menghormati hak-hak pekerja merupakan salah satu aspek normatif yang paling kuat dalam sektor kelapa sawit berdasarkan hasil RBC Benchmark 2024. Dengan skor rata-rata 84,29, indikator A02 menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan telah memiliki fondasi kebijakan yang relatif matang dalam melindungi pekerja. Hampir semua perusahaan mencakup komitmen perlindungan pekerja melalui kebijakan keberlanjutan, NDPE Policy, peraturan ketenagakerjaan internal, PKB, hingga mekanisme *whistleblowing* dan SOP ketenagakerjaan. Namun, kualitas dan kedalaman komitmen tersebut menunjukkan variasi yang signifikan, terutama pada aspek rujukan terhadap standar internasional dan tingkat formalitas kebijakan yang diadopsi.

Sejumlah perusahaan—seperti Wilmar International, Sawit Sumbermas Sarana (SSMS), dan Asian Agri Group—

menunjukkan komitmen paling komprehensif dan terstruktur. Wilmar secara eksplisit menyatakan dalam Human Rights Framework bahwa prinsip ketenagakerjaannya selaras dengan ILO Core Conventions, UDHR, dan standar internasional lain, yang dituangkan melalui kebijakan operasional seperti *No Exploitation Protocol*, *Child Protection Policy*, *Women's Charter*, dan kebijakan rekrutmen etis yang melarang pungutan biaya kepada pekerja. SSMS, dengan *Human Rights Policy* tertanggal 20 September 2023 yang ditandatangani CEO, juga secara terbuka menyelaraskan kebijakan pekerjaannya dengan ILO Core Conventions, UDHR, dan UNGPs, mencakup larangan kerja paksa, pekerja anak, diskriminasi, dan jaminan kebebasan berserikat. Asian Agri memiliki *Human Rights Policy* sejak Desember 2019, diperbarui pada Januari 2023, yang memuat perlindungan pekerja secara menyeluruh: larangan eksploitasi, perlindungan K3, nondiskriminasi, upah layak, serta hak pekerja untuk berserikat.

Di luar kelompok ini, terdapat perusahaan-perusahaan yang memiliki komitmen kuat tetapi tanpa rujukan eksplisit kepada ILO, seperti SMART (GAR), First Resources, Astra Agro Lestari, dan Dharma Satya Nusantara (DSNG). Meskipun tidak memiliki *Human Rights Policy* standalone atau tidak mencantumkan ILO Core Conventions secara tegas, substansi kebijakan mereka mencerminkan implementasi prinsip-prinsip ketenagakerjaan internasional: pelarangan pekerja anak dan kerja paksa, kebebasan berserikat, nondiskriminasi, serta upah dan kondisi kerja yang layak. SMART misalnya, melalui *GAR Social and Environmental Policy* (GSEP), memiliki komitmen "Responsible Employment" yang melarang pekerja anak, kerja paksa, serta memastikan kebebasan berserikat dan lingkungan kerja inklusif. First Resources menegaskan komitmen melalui *Policy on Sustainable Palm Oil* dan

pengembangan HRDD, termasuk rujukan umum pada UNGPs dan International Bill of Human Rights, sementara Astra Agro Lestari menerapkan standar HAM pekerja dalam Kebijakan Keberlanjutan dan Strategi HAM yang mencakup non-diskriminasi, K3, dan hak berserikat. DSNG melalui Kebijakan Keberlanjutan tertanggal 8 Juli 2021 yang ditandatangani CEO, menegaskan larangan eksploitasi, perlindungan anak, jaminan upah layak, dan kebebasan berserikat.

Namun demikian, masih terdapat perusahaan yang komitmennya terhadap hak pekerja bersifat terbatas atau belum terstandarisasi. Andira Agro, misalnya, memiliki larangan pekerja anak, non-diskriminasi, dan pengakuan atas hak berserikat, tetapi tidak merujuk pada instrumen internasional seperti ILO maupun UNGPs, serta tidak memiliki kebijakan formal yang ditandatangani oleh manajemen puncak. Pradiksi Gunatama juga hanya menyajikan komitmen internal yang bersifat operasional tanpa ruang lingkup yang jelas dan tanpa integrasi pada standar internasional. Situasi serupa terlihat pada beberapa perusahaan lain seperti Cisadane Sawit Raya, Bakrie Sumatera Plantations, dan FAP Agri, yang meskipun telah memiliki komitmen dasar pekerja (anti-diskriminasi, K3, larangan kerja paksa/anak), namun belum memiliki dokumen formal atau rujukan eksplisit terhadap ILO Core Conventions.

Secara keseluruhan, indikator A02 menggambarkan bahwa perlindungan hak pekerja merupakan dimensi yang paling mapan dalam arsitektur kebijakan HAM sektor sawit. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor: (1) sertifikasi keberlanjutan seperti RSPO/ISPO yang mensyaratkan perlindungan pekerja; (2) kuatnya regulasi ketenagakerjaan nasional; (3) keberadaan serikat pekerja dan PKB; serta (4) tekanan dari pembeli global terhadap isu kerja paksa dan kondisi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat ruang peningkatan signifikan

terkait standar formal komitmen, terutama pada aspek adopsi kebijakan HAM yang lebih komprehensif, penegasan rujukan terhadap instrumen internasional, serta perluasan cakupan kebijakan hingga rantai pasok.

Dengan demikian, indikator A02 mencerminkan kemajuan substansial sektor sawit dalam menghormati hak-hak pekerja, namun perbaikan struktural dalam bentuk standardisasi kebijakan dan penguatan tata kelola formal tetap diperlukan untuk memastikan bahwa komitmen tersebut benar-benar diterapkan secara konsisten di seluruh operasi dan rantai pasok perusahaan.

### Indikator A03. Komitmen untuk Memberikan Pemulihan (*Commitment to Remedy*)

Komitmen perusahaan dalam menyediakan pemulihan atas dampak hak asasi manusia merupakan dimensi penting dalam Sub-Variabel Tata Kelola dan Kebijakan. Pada sektor sawit, indikator A03 menunjukkan performa yang relatif kuat dengan skor rata-rata 85,24, mencerminkan bahwa sebagian besar perusahaan telah memiliki mekanisme pengaduan dan struktur remediasi yang memungkinkan pemangku kepentingan—baik pekerja, masyarakat, maupun pihak lain—mengakses pemulihan apabila terdampak oleh operasi perusahaan. Namun, kualitas kebijakan dan tingkat kedalaman komitmen remediasi bervariasi di antara perusahaan, khususnya terkait sejauh mana mereka menyatakan komitmen secara eksplisit, menggunakan mekanisme korban-sentris, serta menunjukkan bukti penerapan yang terverifikasi.

Beberapa perusahaan menunjukkan komitmen remediasi yang kuat dan terstruktur. PT Sawit Sumbermas Sarana (SSMS), misalnya, tidak hanya memiliki komitmen publik melalui *Human Rights Policy* tetapi juga secara operasional

melaksanakan remediasi melalui skema eksternal seperti RSPO Remediation and Compensation Procedure (RaCP) untuk kasus dampak sosial-lingkungan pada wilayah tertentu, termasuk proyek RaCP Gugusan Pulau Salat dan Hutan Desa Petak Puti. SSMS menjalankan mekanisme pengaduan multi-kanal—melalui publik *complaint service* dan *Whistleblowing System* (WBS)—yang ditangani oleh *Complaints Committee* di bawah pengawasan *Corporate Internal Audit*. Setiap laporan diverifikasi, diklarifikasi, dan dilengkapi dengan tindakan perbaikan yang dikomunikasikan kembali kepada pelapor. Hal ini menunjukkan bahwa SSMS tidak hanya memiliki kerangka kebijakan tetapi juga menerapkan remediasi melalui mekanisme yang *legitimate* dan dapat diverifikasi secara eksternal.

Wilmar International juga menunjukkan kapasitas remediasi yang matang. Melalui *Human Rights Framework* dan mekanisme HRDD, Wilmar secara eksplisit memasukkan langkah “*provide for or cooperate in remediation*” sebagai bagian dari manajemen risiko HAM. Wilmar memiliki

*Grievance Procedure* yang memungkinkan pengajuan laporan secara anonim, investigasi independen, dan pengungkapan publik hasil penanganan kasus. Dalam praktiknya, *whistleblowing system* dan mekanisme pengaduan komunitas digunakan sebagai sarana untuk menangani dampak aktual maupun potensial. Komitmen ini diperkuat oleh kewajiban tindakan perbaikan (“*corrective actions*”) yang tercantum dalam laporan keberlanjutan, menunjukkan pendekatan remediasi yang sistematis.

Komitmen remediasi juga terlihat pada *First Resources*, yang memadukan *grievance procedure formal*, *whistleblowing system*, dan keterlibatan eksternal dalam penyelesaian kasus. Pada 2024, perusahaan menangani kasus melalui *RSPO Complaints Panel* dan menyelesaikan sengketa melalui mekanisme bilateral. Komitmen ini didukung oleh HRDD Framework *First Resources* yang mensyaratkan investigasi, tindak lanjut, dan pemantauan berkelanjutan. Dengan demikian, remediasi diposisikan sebagai bagian integral dari tata kelola HAM.

Asian Agri, Astra Agro Lestari (AAL), SMART (GAR), Dharma Satya Nusantara (DSNG), dan Jaya Agra Wattie (JAWA) menunjukkan praktik pengaduan yang relatif matang meskipun dengan variasi kedalaman berbeda. Asian Agri mengoperasikan *hotline* pelaporan pelanggaran dengan perlindungan anonimitas penuh dan jaminan tanpa retaliasi, memastikan setiap keluhan ditangani secara adil dan tepat waktu. SMART (GAR) memiliki prosedur pengaduan yang berlaku bagi seluruh pemangku kepentingan dengan komitmen transparansi melalui pengungkapan publik. AAL menyediakan mekanisme *grievance* bagi masyarakat dan pekerja, serta bekerja sama dengan pihak

ketiga dalam penyelesaian konflik. DSNG mengelola penanganan keluhan melalui mekanisme internal dan eksternal serta membuka ruang penggunaan jalur yudisial maupun non-yudisial. JAWA menerapkan prosedur negosiasi kompensasi, termasuk mediasi Muspika dalam penyelesaian sengketa hak-hak masyarakat, sehingga menunjukkan kapasitas remediasi non-yudisial yang relevan dalam konteks perkebunan.

Sementara itu, beberapa perusahaan berada pada tingkat komitmen yang lebih terbatas. Andira Agro, Pradiksi Gunatama, dan beberapa perusahaan dengan status *partially meet* belum memiliki komitmen eksplisit tentang remediasi HAM dalam arti penuh sesuai UNGPs. Sebagian besar hanya menyediakan *Whistleblowing System* atau kanal pengaduan masyarakat, tanpa uraian detail mengenai prosedur remediasi, bentuk pemulihan, atau keterlibatan mekanisme independen. Misalnya, Pradiksi Gunatama mencatat keberadaan kanal pengaduan tetapi tidak menjelaskan bagaimana perusahaan melakukan pemulihan terhadap dampak HAM. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mekanisme pelaporan telah ada, komitmen remediasi substantif belum sepenuhnya terintegrasi dalam kebijakan dan tata kelola perusahaan.

Pada kelompok perusahaan seperti Mahkota Group, Cisadane Sawit Raya, Bakrie Sumatera Plantations, dan Salim Ivomas Pratama (SIMP), mekanisme pengaduan telah berfungsi tetapi pernyataan komitmen eksplisit untuk melakukan remediasi atas dampak HAM belum muncul secara formal. Mahkota Group, misalnya, memiliki WBS dengan perlindungan pelapor dan mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, tetapi tidak memperinci prosedur remediasi HAM secara menyeluruh. Hal serupa

terjadi di PTPN III, yang memiliki SOP penanganan keluhan internal dan eksternal, PKB, dan SOP sosial, tetapi tidak seluruhnya mengekspresikan komitmen pemulihan sebagai kewajiban berbasis tanggung jawab HAM.

Secara keseluruhan, indikator A03 memperlihatkan bahwa sektor sawit memiliki infrastruktur dasar yang cukup kuat untuk penanganan keluhan dan remediasi. Mekanisme seperti WBS, *hotline*, kanal pengaduan masyarakat, FPIC *conflict resolution*, dan penyelesaian sengketa lahan merupakan fitur umum pada hampir seluruh perusahaan. Tantangannya terletak pada bagaimana mekanisme tersebut dikaitkan secara eksplisit dengan komitmen pemulihan

HAM, bagaimana perusahaan menunjukkan bukti remediasi konkret, dan apakah proses penanganan keluhan telah memenuhi prinsip legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, rights-compatible, dan victim-centered, sebagaimana dipersyaratkan dalam UNGPs.

Dengan tingkat skor rata-rata yang tinggi, indikator ini menunjukkan fondasi kebijakan yang mapan, tetapi peningkatan signifikan tetap diperlukan terutama untuk mendorong formalitas komitmen pemulihan, penyelarasan dengan UNGPs, serta peningkatan bukti implementasi dan transparansi dalam proses remediasi.

### 3.2.2. Internalisasi Penghormatan terhadap HAM

Tabel 09:  
Skor Sub-Variabel Internalisasi Penghormatan HAM pada Sektor Kelapa Sawit

| Sub-Variabel                                                                               | Nilai rata-rata | Status         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| Internalisasi HAM dalam budaya dan sistem manajemen perusahaan                             | 69,05           | Early Adopting |
| B01. Tanggung jawab dan sumber daya untuk pelaksanaan fungsi hak asasi manusia sehari-hari | 69,05           |                |

## Indikator B01. Tanggung Jawab dan Sumber Daya untuk Pelaksanaan Fungsi HAM Sehari-Hari

Hasil penilaian terhadap Indikator B01 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sawit telah memiliki fondasi dasar untuk menginternalisasikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam sistem manajemen dan praktik operasi sehari-hari, namun belum sepenuhnya mengembangkan struktur kelembagaan yang terdedikasi untuk isu HAM. Skor rata-rata 69,05 mengindikasikan bahwa perusahaan pada umumnya telah menempatkan tanggung jawab HAM dalam kerangka keberlanjutan, ESG, atau fungsi operasional lainnya, tetapi masih berada dalam kategori *partially meet* karena belum memiliki pejabat atau divisi khusus yang menangani isu HAM secara langsung sebagaimana direkomendasikan oleh UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

Dari temuan riset ini, terlihat bahwa pendekatan mayoritas perusahaan adalah mendistribusikan tanggung jawab isu HAM ke berbagai unit fungsional, seperti divisi keberlanjutan, HRD, HSE, CSR, hingga Community Development. Misalnya, SMART (Sinar Mas Agro Resources and Technology) mengoordinasikan isu keberlanjutan melalui Kepala Divisi Sustainability. Meskipun struktur pengawasan senior cukup jelas, perusahaan belum memiliki unit atau petugas yang secara spesifik bertanggung jawab atas fungsi HAM. Pola ini juga terlihat pada Wilmar International, yang memiliki lebih dari 90 staf keberlanjutan di berbagai wilayah operasi, namun tidak menetapkan satu pejabat atau divisi khusus HAM. Fungsi-fungsi HAM berjalan di bawah Departemen Sustainability melalui pemantauan rantai pasok, penanganan keluhan, sertifikasi, dan pelaporan.

Perusahaan lain seperti Asian Agri dan Astra Agro Lestari (AAL) menunjukkan pengelolaan isu HAM yang terstruktur dalam sistem keberlanjutan, tetapi tetap tanpa penugasan fungsional yang khusus untuk HAM. Asian Agri, misalnya, mengandalkan Komite Eksekutif dan Komite Penasihat Pemangku Kepentingan untuk mengawasi implementasi keberlanjutan dan penanganan keluhan. Sementara itu, AAL memiliki Divisi Sustainability yang cukup besar—terdiri dari lebih dari 96 staf—yang menangani integrasi keberlanjutan dalam proses bisnis, pelaporan, pelatihan, dan uji tuntas, tetapi tidak mencakup mandat eksplisit terkait HAM secara independen.

Sebagian perusahaan lain menempatkan tanggung jawab isu HAM pada tingkat pejabat senior, seperti First Resources, Dharma Satya Nusantara (DSNG), FAP Agri, Cisadane Sawit Raya, Mahkota Group, Palma Serasih, Sampoerna Agro, dan Salim Ivomas Pratama. Struktur akuntabilitas senior cukup terlihat jelas—baik melalui direktur utama, direktur operasional, kepala HRD, atau kepala sustainability—namun pelaksanaan fungsional sehari-hari tetap tersebar di berbagai unit operasional seperti HRD, HSE, ERM, Divisi Sosial & Legal, Divisi Lingkungan, atau unit CSR. Walaupun pengawasan tingkat atas ada, tidak ada bukti yang menunjukkan adanya KPI khusus HAM, alokasi anggaran, pelatihan sistematis terhadap isu HAM, atau mandat eksplisit terhadap pelaksanaan *human rights due diligence*. Dengan demikian, *embedding* HAM dalam sistem manajemen perusahaan masih bersifat tidak terpusat dan fragmentaris.

Pada beberapa perusahaan seperti Andira Agro dan Pradiksi Gunatama, fungsi HAM masih berada pada tahap awal. Andira Agro, misalnya, belum memiliki divisi keberlanjutan atau struktur ESG yang terpisah, dan isu HAM masih menjadi bagian dari pengawasan tata kelola umum oleh Direksi, dengan fungsi operasional yang dijalankan oleh HRD, HSE, dan General Affair. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik *embedding* HAM pada perusahaan skala lebih kecil atau dengan kapasitas kelembagaan terbatas masih cukup berkembang secara gradual.

Sementara itu, temuan data *RBC Benchmark* menunjukkan hanya PT Sawit Sumbermas Sarana (SSMS) yang telah memenuhi indikator ini sepenuhnya (*meet*). SSMS menampilkan struktur yang lebih matang, di mana Divisi Sustainability bertanggung jawab untuk melaksanakan, mengawasi, dan melaporkan implementasi kebijakan HAM kepada manajemen puncak. Lebih signifikan lagi, SSMS telah menugaskan Koordinator HAM yang secara khusus menangani isu HAM di seluruh unit kerja, termasuk proses identifikasi potensi pelanggaran, penanganan keluhan, investigasi, pemantauan, dan tindakan korektif. Penugasan ini diperkuat oleh Koordinator

QHSE dan tim teknis unit kerja yang menangani aspek K3 dan kondisi lingkungan operasional. Struktur ini mencerminkan integrasi HAM yang lebih mendalam dan terarah dalam sistem manajemen perusahaan, dan merupakan satu-satunya contoh dalam sampel perusahaan sawit yang sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip UNGPs terkait akuntabilitas dan *resourcing*.

Secara keseluruhan, indikator B01 menunjukkan bahwa *embedding* HAM pada sektor sawit Indonesia bergerak menuju arah yang lebih baik, dengan adanya peningkatan kapasitas tata kelola, unit keberlanjutan yang lebih kuat, dan struktur akuntabilitas senior yang relatif memadai. Namun, untuk mencapai tingkat pemenuhan penuh berdasarkan standar internasional, perusahaan-perusahaan perlu mengembangkan unit atau pejabat khusus yang menangani isu HAM, menetapkan KPI dan alokasi anggaran khusus, serta memperkuat disiplin *human rights due diligence* secara sistematis. Dengan skor rata-rata **69,05**, perusahaan berada pada tahap transisi dari pendekatan HAM berbasis kebijakan menuju sistem manajemen yang lebih terintegrasi, terstruktur, dan bertanggung jawab.

### 3.2.3. Uji Tuntas HAM (Human Rights Due Diligence/HRDD)

Sub-Variabel C menilai penerapan proses Uji Tuntas HAM (HRDD) oleh perusahaan sawit sesuai UNGPs, mencakup identifikasi, penilaian, integrasi, pemantauan, dan komunikasi atas risiko serta dampak HAM. Dengan skor rata-rata 76,29 dari 21 perusahaan, hasil RBC Benchmark menunjukkan bahwa sektor sawit berada pada tahap “Improving”, di mana sebagian besar perusahaan (lebih dari 85%) telah memiliki mekanisme dasar HRDD, terutama dalam identifikasi, penilaian risiko, serta integrasi temuan dalam kebijakan dan operasi. Namun,

penerapan HRDD belum sepenuhnya matang, terutama pada aspek pelacakan efektivitas tindakan dan komunikasi publik atas dampak HAM. Minimnya bukti HRIA yang terdokumentasi, ketiadaan indikator efektivitas yang terukur, serta rendahnya transparansi remediasi menunjukkan bahwa perusahaan masih berada pada fase penguatan sistem. Meskipun demikian, temuan ini mengindikasikan adanya kemajuan signifikan menuju praktik bisnis yang semakin bertanggung jawab di sektor sawit.

Tabel 10:  
Skor Sub-Variabel Uji Tuntas HAM pada Sektor Kelapa Sawit

| Sub-Variabel                                                                                             | Skor rata-rata | Status    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| C. Uji tuntas HAM                                                                                        | 76,29          | Improving |
| C01. Mengidentifikasi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia                                       | 73,81          |           |
| C02. Menilai risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia                                                | 73,81          |           |
| C03. Mengintegrasikan dan menindaklanjuti hasil penilaian risiko serta dampak terhadap hak asasi manusia | 73,81          |           |
| C04. Melacak efektivitas tindakan dalam menanggapi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia          | 72,86          |           |
| C05. Mengkomunikasikan dampak terhadap hak asasi manusia                                                 | 87,14          |           |

## Indikator C01. Mengidentifikasi Risiko dan Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Sub-Variabel C dalam RBC Benchmark merupakan salah satu pilar paling krusial karena menilai sejauh mana perusahaan kelapa sawit mengimplementasikan Uji Tuntas Hak Asasi Manusia (Human Rights Due Diligence/HRDD) secara menyeluruh sesuai standar UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). HRDD menuntut perusahaan untuk menjalankan proses berkelanjutan yang mencakup identifikasi, penilaian, integrasi, tindakan mitigasi, pemantauan efektivitas, serta mengomunikasikan risiko dan dampak HAM dalam operasi maupun rantai pasoknya. Pada penilaian tahun ini, dari 21 perusahaan sawit, Sub-Variabel C memperoleh skor rata-rata 76,29, menempatkan sektor ini pada kategori improving, yang berarti perusahaan secara umum telah membangun elemen-elemen

dasar HRDD namun belum sepenuhnya mencapai praktik terbaik yang bersifat sistematis, terukur, dan berpandangan ke depan. Distribusi skor menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan masih berada pada level *partially meet*, menandakan bahwa upaya identifikasi dan pengelolaan risiko HAM masih terfragmentasi dan belum terinstitusionalisasi secara penuh.

Pada indikator C01 mengenai identifikasi risiko dan dampak HAM, skor rata-rata mencapai 73,81, dengan 3 perusahaan berada di level partial, 11 perusahaan di kategori *partially meet*, dan hanya 7 perusahaan yang mencapai kategori *meet*. Secara umum, sebagian besar perusahaan belum memiliki mekanisme identifikasi risiko HAM yang berdiri sendiri sebagaimana dimandatkan

oleh UNGPs. Perusahaan-perusahaan dalam kategori *partial* seperti PT Andira Agro Tbk, PTPNIII (Persero), PTP Pradiksi Gunatama, dan PT Palma Serasih Tbk masih menempatkan identifikasi risiko HAM dalam kerangka ESG atau penetapan topik materialitas. Pendekatan ini memang mengakomodasi isu-isu sosial dan ketenagakerjaan, seperti larangan kerja paksa, pekerja anak, non-diskriminasi, dan isu relasi sosial di sekitar kebun, tetapi belum menjadikan HAM sebagai domain risiko yang spesifik. Proses identifikasi juga tidak memuat mekanisme *trigger* pada momen penting seperti ekspansi area, pembukaan kebun baru, penambahan pemasok, ataupun perubahan kebijakan. Belum ditemukan pemetaan atas *salient human rights risks* sebagaimana standar global, seperti risiko konflik lahan, pelanggaran FPIC bagi masyarakat adat, pelanggaran kebebasan berserikat, risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta risiko diskriminasi terhadap kelompok rentan.

Pada kelompok perusahaan dengan capaian *partially meet*—misalnya Asian Agri, PP London Sumatra, Eagle High Plantations, Palma Serasih, Jaya Agra Wattie, dan FAP Agri—proses identifikasi risiko dilakukan secara lebih sistematis melalui asesmen dampak sosial dan lingkungan (SIA), konsultasi pemangku kepentingan, audit pemasok, serta sistem manajemen risiko berkelanjutan seperti ERM atau ESMS. Asian Agri, misalnya, melakukan pemetaan 36 topik ESG dan menetapkan 11 isu material melalui survei 44 responden internal dan eksternal. PP London Sumatra melakukan 139 audit internal dan 60 audit pemasok sebagai bagian dari identifikasi kepatuhan hak pekerja dan pengelolaan dampak sosial. Namun, meskipun langkah-langkah ini menunjukkan kematangan yang lebih baik, proses identifikasi risiko HAM masih bersifat tidak terstruktur

dan belum menunjukkan keberadaan Human Rights Impact Assessment (HRIA), daftar risiko prioritas HAM, maupun metodologi khusus yang membedakan risiko HAM dari risiko sosial umum.

Sementara itu, perusahaan yang berada dalam kategori *meet* menunjukkan praktik paling dekat dengan standar UNGPs. Wilmar International, misalnya, memiliki kerangka HRDD eksplisit yang termasuk proses identifikasi risiko melalui program HuRRAGI yang melibatkan wawancara 3.135 pekerja, asesmen tapak, keterlibatan ahli eksternal, serta pembaruan risiko melalui audit pemasok dan mekanisme *traceability*. *First Resources* menjalankan pilot HRDD sejak 2023 dengan konsultan independen yang meninjau kebijakan, SOP, dan risiko aktual di tingkat kebun, yang hasilnya akan menjadi landasan penyusunan kebijakan HAM grup ini pada 2025. SSMS memperkuat identifikasi risiko melalui Koordinator HAM, Tim Bisnis & HAM, SIA, mekanisme materialitas, audit RSPO-ISO, serta pemantauan sosial dan konservasi pada proyek RaCP seperti Gugusan Pulau Salat dan Hutan Desa Petak Puti. Astra Agro Lestari, melalui kemitraan dengan Conflict Resolution Unit (CRU), mulai membangun kerangka HRDD yang mencakup penilaian pemasok berisiko tinggi, audit sosial, dan penilaian risiko berkelanjutan sebagai bagian dari proses identifikasi awal.

Dengan demikian, indikator C01 menunjukkan bahwa sektor sawit telah memiliki kesadaran yang semakin kuat mengenai pentingnya identifikasi risiko HAM, namun kemajuan antarperusahaan sangat beragam. Mayoritas perusahaan masih menggunakan pendekatan berbasis ESG atau *compliance*, bukan pendekatan HAM normatif yang menuntut keterlibatan mendalam dengan kelompok terdampak,

pemetaan risiko berbasis konteks lokal, dan proses identifikasi yang selalu diperbarui ketika operasi berubah. Sebagian besar belum melaksanakan HRIA, belum mengungkapkan risiko HAM yang paling signifikan, dan belum mengintegrasikan rantai pasok risiko tinggi secara memadai. Meski demikian, praktik-praktik yang ditunjukkan oleh kelompok perusahaan terdepan memberi indikasi bahwa pergeseran ke arah HRDD yang lebih matang telah dimulai, walaupun masih memerlukan penguatan kelembagaan, peningkatan transparansi, dan pemantauan berkelanjutan agar sektor ini dapat memenuhi standar global yang diharapkan.

## Indikator C02. Menilai Risiko dan Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Sub-Variabel C dalam penilaian RBC Benchmark merupakan fondasi implementasi prinsip-prinsip Bisnis dan HAM karena mengukur sejauh mana perusahaan menjalankan Uji Tuntas HAM sebagai proses berkelanjutan, bukan sekadar pemenuhan kepatuhan normatif. Setelah risiko dan dampak HAM diidentifikasi pada tahap awal HRDD, Indikator C02 menilai apakah perusahaan secara sistematis melakukan asesmen risiko (*risk assessment*) untuk menentukan tingkat keparahan, skala, cakupan, dan kemungkinan dampak HAM, serta apakah perusahaan mampu menentukan salient human rights risks—yakni isu HAM yang paling signifikan dan membutuhkan penanganan prioritas. Pada sektor sawit tahun ini, skor rata-rata Indikator C02 mencapai 73,81, dengan 3 perusahaan masih berada pada kategori *partial*, 11 perusahaan pada *partially meet*, dan 7 perusahaan mencapai tingkat *meet*. Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas perusahaan telah melakukan asesmen risiko sosial-lingkungan, namun baru sebagian yang mampu menilai risiko HAM secara lebih

dalam dan eksplisit menggunakan pendekatan normatif sebagaimana dipandu UNGPs.

Pada perusahaan dengan kategori *partial* seperti Holding Perkebunan Nusantara PTPN III, PT Andira Agro Tbk, dan PT Pradiksi Gunatama Tbk, asesmen risiko masih terbatas pada proses materialitas ESG atau penilaian risiko operasional umum. Misalnya, PTPN III mengidentifikasi 18 topik material ESG yang mencakup keberagaman tenaga kerja, K3, hak masyarakat lokal/adat, sistem pengaduan, dan traceability pemasok—namun tidak terdapat penilaian yang memisahkan risiko HAM dari isu sosial-lingkungan secara umum. Andira Agro juga mengungkap risiko pada area ketenagakerjaan seperti larangan kerja paksa dan pekerja anak, nondiskriminasi, kebebasan berserikat, serta kesehatan dan keselamatan kerja, namun proses tersebut belum dikembangkan menjadi metode penilaian risiko HAM yang formal atau terukur. Demikian pula Pradiksi Gunatama memaparkan pemantauan risiko operasional, sosial, dan lingkungan, tetapi tidak ada

mekanisme untuk memprioritaskan dampak HAM berdasarkan tingkat keparahan atau potensi dampaknya terhadap kelompok rentan.

Dalam kelompok perusahaan dengan capaian *partially meet*—seperti Asian Agri, PP London Sumatra, Palma Serasih, EHP, Jaya Agra Wattie, Mahkota Group, dan FAP Agri—terdapat praktik yang lebih matang meskipun belum sepenuhnya mengikuti kerangka HRDD. Asian Agri, misalnya, menilai isu-isu HAM melalui asesmen materialitas yang melibatkan riset tren global, *benchmarking*, dan wawancara pemangku kepentingan, sehingga menghasilkan 11 isu material termasuk K3, hak pekerja, dampak sosial, pelibatan petani plasma, dan *traceability*. Mahkota Group menilai risiko HAM melalui proses materialitas dan pemantauan kinerja HCM/K3, sementara EHP menggunakan manajemen risiko operasional untuk mendeteksi potensi pelanggaran seperti diskriminasi, konflik komunitas, dan kepatuhan rantai pasok. FAP Agri dan Palma Serasih mengintegrasikan temuan asesmen ini dengan sistem pengaduan dan audit internal, meskipun belum mengembangkan daftar formal *salient risks* atau metodologi prioritas yang menimbang skala, jangkauan, dan ketidakterbalikan dampak.

Perusahaan dalam kategori *meet* menunjukkan penilaian risiko HAM yang lebih komprehensif dan mendekati standar UNGPs. Wilmar secara eksplisit menerapkan kerangka Human Rights Due Diligence (HRDD) yang lengkap dengan penilaian *severity-likelihood*, peta risiko (risk map), dan program Human Rights Risk Analysis and Gap Identification (HuRRAGI) yang melibatkan wawancara pekerja, asesmen tapak, audit pemasok, dan evaluasi kesenjangan terhadap standar internasional. Wilmar juga mengidentifikasi delapan *salient human rights issues*, seperti hak perempuan,

pencegahan pekerja anak, kerja paksa, hak masyarakat adat, keamanan dan kesehatan kerja, nondiskriminasi, serta kebebasan berserikat—yang kemudian menjadi dasar rencana aksi korporasi.

First Resources juga telah melakukan HRDD *pilot assessment* yang menghasilkan penilaian risiko pekerja, masyarakat lokal/adat, dan rantai pasok, serta menetapkan risiko seperti kerja paksa, pekerja anak, FPIC, dan keselamatan kerja sebagai area prioritas untuk ditangani sebelum kebijakan HAM grup diterbitkan. Astra Agro Lestari menunjukkan langkah kemajuan dengan kolaborasi bersama *Conflict Resolution Unit* (CRU) dalam mengembangkan kerangka HRDD, menilai risiko pemasok TBS/CPO, dan menggunakan proses *risk management* internal untuk menilai dampak signifikan seperti konflik lahan, risiko pekerja rentan, dan dampak sosial terhadap masyarakat adat dan komunitas. Perusahaan seperti PP London Sumatra, Sampoerna Agro, DSNG, Salim Ivomas, SSMS, dan BSP juga telah mampu menilai risiko HAM secara lebih terarah melalui audit internal-eksternal, *Social Impact Assessment*, manajemen risiko berbasis ESMS/ERM, serta penilaian pemasok yang mencakup risiko kerja paksa, K3, konflik masyarakat, dan pelanggaran hak adat.

Secara keseluruhan, Indikator C02 menunjukkan adanya kemajuan signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dalam pengenalan isu HAM sebagai area risiko bisnis yang harus dinilai secara sistematis. Namun, hanya sepertiga perusahaan yang benar-benar melakukan penilaian risiko HAM secara formal, proaktif, dan responsif terhadap perubahan konteks operasional. Sebagian besar perusahaan masih menilai risiko HAM dalam kerangka ESG luas, bukan sebagai domain risiko spesifik yang menuntut metodologi sendiri sebagaimana dipandu UNGPs. Kesenjangan utama yang masih ditemukan mencakup belum adanya

HRIA, belum adanya prioritas risiko berbasis *severity-likelihood*, terbatasnya penilaian terhadap kelompok rentan, dan kurangnya pelibatan pemangku kepentingan terdampak dalam proses penilaian. Meskipun demikian, praktik terbaik dari perusahaan seperti Wilmar, First Resources, dan SSMS menunjukkan arah perkembangan yang menjanjikan dalam membangun HRDD yang

lebih matang dan selaras dengan standar internasional. Dengan penguatan tata kelola, pembaruan metodologi penilaian, dan transparansi yang lebih tinggi, sektor sawit Indonesia berpotensi mencapai implementasi HRDD yang lebih kokoh dan bertanggung jawab dalam beberapa tahun ke depan.

### Indikator C03. Mengintegrasikan dan Menindaklanjuti Hasil Penilaian Risiko serta Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Pada indikator C03, perusahaan yang berhasil mengintegrasikan hasil penilaian risiko HAM umumnya menjadikan temuan penilaian risiko sebagai dasar pembaruan kebijakan keberlanjutan, penyusunan rencana aksi korektif, perbaikan SOP, dan pelaksanaan penguatan kapasitas bagi pekerja dan manajemen. Beberapa perusahaan—seperti Wilmar, First Resources, SSMS, dan Asian Agri—menunjukkan pola integrasi yang jauh lebih sistematis dibandingkan yang lain. Wilmar, misalnya, menggunakan temuan HuRRAGI (*Human Rights Risk Analysis and Gap Identification*) untuk menyusun *Corrective Action Plans* (CAP) terhadap isu-isu prioritas seperti kerja paksa, pekerja anak, hak tanah masyarakat adat, serta risiko pada rantai pasok. Temuan tersebut dihubungkan langsung dengan kebijakan NDPE dan *Enterprise Risk Management* sehingga hasil asesmen benar-benar menggerakkan keputusan manajerial. First Resources memanfaatkan hasil *pilot* HRDD untuk menyusun Kebijakan HAM tingkat grup yang akan diterbitkan pada 2025, serta menjadikan temuan risiko sebagai dasar pelatihan manajerial dan penguatan mekanisme pengaduan. Asian Agri, melalui integrasi hasil *Human Rights Assessment* sebelumnya, menghubungkan rekomendasi penilaian dengan proses SEIA/FPIC, audit internal, *risk-based supplier due diligence*,

serta program pemetaan sosial-lingkungan. SSMS menunjukkan contoh integrasi yang paling matang, di mana hasil SIA, materialitas, dan penilaian risiko digunakan untuk memodifikasi SOP lapangan, merancang program pemberdayaan komunitas, mengembangkan rencana mitigasi dan konservasi, serta menguatkan mekanisme WBS dan *grievance handling*.

Sementara itu, sebagian besar perusahaan yang berada pada kategori *partially meet* telah melakukan integrasi namun dalam bentuk yang lebih prosedural dan kurang mendalam. Integrasi yang dilakukan biasanya berupa pembaruan kebijakan ketenagakerjaan, K3, anti-diskriminasi, atau NDPE; namun belum menunjukkan bagaimana temuan risiko HAM digunakan untuk menentukan prioritas penanganan, alokasi sumber daya, atau pembentukan rencana aksi komprehensif. Banyak perusahaan yang masih menempatkan proses integrasi dalam kerangka ESG umum—melalui *materiality assessment*, audit kepatuhan, dan program tanggung jawab sosial—tanpa mekanisme HRIA formal atau kriteria prioritas risiko berbasis *severity* dan *likelihood*. Temuan data RBC Benchmark memperlihatkan bahwa sebagian perusahaan belum memiliki mekanisme *trigger* untuk HRDD, seperti asesmen baru ketika ada proyek perluasan, perubahan kebijakan, atau akuisisi. Selain itu, sebagian besar

belum menunjukkan adanya *human rights focal point*, anggaran spesifik, atau KPI yang digunakan untuk memastikan rekomendasi asesmen terlaksana secara operasional.

Perusahaan yang berada pada tingkat *partial* masih berada pada tahap awal, di mana integrasi risiko HAM hanya tampak melalui pemenuhan persyaratan ketenagakerjaan dasar, penerapan SMK3, atau keberadaan kanal pengaduan, tetapi belum memiliki hubungan yang jelas antara temuan asesmen dan tindakan mitigasi atau korektif yang dilakukan. Pada perusahaan-perusahaan tersebut, informasi mengenai bagaimana penilaian risiko diterjemahkan ke dalam keputusan strategis masih terbatas, dan tidak terdapat bukti tentang CAP, pembaruan SOP, atau tindak lanjut spesifik.

Secara keseluruhan, capaian indikator C03 menunjukkan bahwa industri sawit Indonesia telah memulai proses transisi menuju HRDD yang lebih substansial.

Perusahaan yang berada pada kategori *meet* telah mampu menunjukkan hubungan yang jelas antara identifikasi risiko—penilaian—integrasi—tindakan korektif—dan pemantauan. Namun sebagian besar perusahaan masih harus memperkuat mekanisme integrasi agar temuan asesmen dapat terhubung secara langsung pada tindakan operasional, termasuk penyusunan rencana aksi berbasis risiko, penetapan prioritas risiko HAM yang paling signifikan (*salient human rights risks*), pembentukan *focal point* HAM, serta peningkatan transparansi terkait implementasi tindakan korektif dan hasilnya. Dengan memperkuat sistem integrasi ini, perusahaan dapat berpindah dari kepatuhan prosedural menuju praktik HRDD yang benar-benar selaras dengan prinsip UNGPs dan lebih mampu mencegah maupun memitigasi dampak buruk HAM secara berkelanjutan.

## Indikator C04. Melacak Efektivitas Tindakan untuk Merespons Risiko dan Dampak HAM

Pada Sub-Variabel Uji Tuntas HAM, indikator C04 menilai kemampuan perusahaan dalam melacak efektivitas tindakan yang mereka ambil untuk merespons risiko dan dampak HAM yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dari 21 perusahaan sawit, indikator ini memperoleh skor rata-rata 72,86, dengan komposisi 1 perusahaan berada pada kategori *basic/not meet*, 2 perusahaan berada pada tingkat *partial*, 11 perusahaan pada tingkat *partially meet*, dan 7 perusahaan memenuhi indikator (*meet*). Gambaran ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perusahaan telah memiliki mekanisme pelacakan tertentu—melalui audit, pengaduan, atau pemantauan K3—hanya sepertiga yang benar-benar mampu

menunjukkan hubungan antara tindakan yang diambil dan evaluasi efektivitasnya dalam konteks HAM sebagaimana ditetapkan dalam UNGPs.

Perusahaan pada kategori *meet* umumnya memiliki sistem pemantauan yang terstruktur, terdokumentasi, dan terhubung langsung dengan proses manajemen risiko serta siklus kebijakan internal. SMART, misalnya, melacak efektivitas tindakan korektif melalui audit RSPO, ISPO, dan ISCC yang menghasilkan *Corrective Action Plans* (CAP) yang dievaluasi secara berkala. Pelacakan juga dilakukan melalui mekanisme pengaduan yang transparan dan berfungsi sebagai *feedback loop* untuk memperbaiki

kebijakan sosial dan ketenagakerjaan. Wilmar menunjukkan level pemantauan yang lebih maju dengan menetapkan indikator kinerja spesifik pada setiap isu HAM, seperti *Lost Time Injury Rate* untuk K3, jumlah dan tren kasus pelecehan untuk isu gender, audit usia pekerja untuk pencegahan pekerja anak, dan status tindakan pada pemasok yang disuspensi akibat pelanggaran HAM. Asian Agri melacak efektivitas melalui audit pemasok dengan verifikasi GPS dan poligon, pemantauan rencana aksi tiga bulan, serta verifikasi independen SGS yang memperkuat akurasi data. First Resources menggunakan *grievance mechanism* sebagai alat utama evaluasi efektivitas remediasi, sementara Astra Agro memantau efektivitas kebijakan NDPE dan K3 melalui asesmen pihak ketiga seperti CRU Indonesia dan evaluasi rutin terhadap pemasok berisiko tinggi.

Perusahaan seperti SSMS dan Sampoerna Agro menunjukkan pola integrasi pelacakan yang relatif kuat, misalnya melalui audit internal-eksternal, *Social Impact Assessment*, *Beneficiary Satisfaction Index*, CAP, dan pelaporan berjenjang ke manajemen puncak. Di SSMS, capaian seperti indeks kepuasan penerima manfaat 99,60% dan penyelesaian pengaduan yang terdokumentasi menunjukkan upaya evaluasi atas dampak dan efektivitas respons. Di PP London Sumatra, lebih dari 139 audit internal dan 60 audit eksternal pemasok menjadi dasar evaluasi efektivitas tindakan, meskipun perusahaan belum mempublikasikan metrik efektivitas yang lebih spesifik untuk remediasi HAM.

Kelompok perusahaan pada tingkat *partially meet* telah memiliki beberapa elemen pelacakan namun belum sistematis atau belum dikaitkan langsung dengan dampak HAM. Misalnya, DSNG memantau efektivitas program K3 melalui LTIFR, Zero Accident, serta audit pemasok NDPE, namun

belum menunjukkan indikator efektivitas remediasi HAM yang lebih terukur atau *Human Rights Risk Register* yang transparan. Palma Serasih memiliki data pengaduan yang terukur (22 kasus dengan 11 selesai dan 11 sedang berjalan), namun belum menjelaskan bagaimana data tersebut digunakan untuk memperkuat kebijakan atau mencegah dampak berulang. Sementara itu, sejumlah perusahaan seperti BSP dan Pradiksi Gunatama melacak aspek operasional—K3, pengelolaan limbah, maupun pemantauan lingkungan—namun pelacakan HAM belum sepenuhnya dibedakan dari evaluasi kinerja operasional umum, sehingga efektivitas tindakan terhadap risiko HAM masih belum dapat diukur secara khusus.

Satu perusahaan berada pada kategori *not meet*, karena tidak menampilkan sistem evaluasi formal atas efektivitas tindakan HAM. Contoh kasus Andira Agro menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki pelaporan kecelakaan kerja dan kanal pengaduan masyarakat, tidak ada bukti bahwa data tersebut dianalisis atau digunakan untuk memperbaiki kebijakan dalam konteks HAM. Tidak ada indikator efektivitas, tidak ada CAP yang ditindaklanjuti, dan tidak ada hubungan antara temuan dan perubahan kebijakan, sehingga pelacakan lebih menyerupai pelaporan rutin ketimbang evaluasi substantif.

Secara keseluruhan, hasil indikator C04 memperlihatkan bahwa pelacakan efektivitas merupakan salah satu aspek HRDD yang paling menantang bagi perusahaan sawit. Sebagian besar perusahaan telah memiliki mekanisme audit, manajemen risiko, dan kanal pengaduan, tetapi hanya sebagian kecil yang mampu membuktikan bagaimana mekanisme tersebut benar-benar mengukur efektivitas tindakan dan menghasilkan perubahan kebijakan atau praktik. Kelemahan utama yang umum antara lain: belum adanya

indikator efektivitas remediasi, belum adanya pengukuran dampak jangka panjang, belum ada pengungkapan *Human Rights Risk Register*, serta keterbatasan penggunaan temuan pengaduan untuk mengubah SOP atau kontrak pemasok. Dengan memperkuat keterhubungan antara evaluasi dan tindakan korektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas HRDD-nya dan memastikan bahwa tindakan yang diambil benar-benar mengurangi risiko dan dampak HAM secara berkelanjutan.

## Indikator C05. Mengomunikasikan Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Pada kerangka Uji Tuntas Hak Asasi Manusia (Sub-Variabel C), indikator C05, mengevaluasi sejauh mana perusahaan secara transparan, dapat diakses, dan tepat sasaran menyampaikan informasi tentang risiko/dampak HAM, status pengaduan, dan hasil tindak lanjut kepada berbagai pemangku kepentingan termasuk pihak yang terdampak. Berdasarkan skor rata-rata untuk 21 perusahaan sawit yang dianalisis, indikator ini menunjukkan performa relatif kuat: skor rata-rata 87,14. Komposisi capaian adalah 18 perusahaan memenuhi kriteria (*meet*), 1 perusahaan berada pada kategori *partially meet*, dan 1 perusahaan pada kategori *partial* — menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sudah memiliki praktik komunikasi publik terkait HAM, meski tidak selalu konsisten pada aspek aksesibilitas dan pengembalian informasi kepada pihak terdampak.

Perusahaan-perusahaan yang memperoleh status *meet* menampilkan pola komunikasi yang relatif komprehensif: publikasi berkala (laporan keberlanjutan dan/atau NDPE/Implementation Report), pemutakhiran daftar kasus pengaduan (*grievance lists*) di situs web, dan saluran

dua arah seperti *whistleblowing*, *hotline*, kunjungan lapangan, forum pemangku kepentingan, serta media digital. Contoh konkret dari data *RBC Benchmark*: Wilmar mempublikasikan HRDD, daftar kasus dan statusnya serta laporan progres NDPE; SMART memanfaatkan audit sertifikasi (RSPO/ISPO/ISCC), laporan, situs web dan update berkala; Asian Agri dan First Resources mempublikasikan status pengaduan dan CAP; SSMS mengombinasikan WBS, *Complaints Committee*, SIA dan indeks kepuasan penerima manfaat sebagai bagian dari mekanisme komunikasi dan transparansi. Praktik-praktik ini memperlihatkan kemajuan dalam memenuhi prinsip keterbukaan (*transparency*) yang diharapkan oleh UNGPs—yakni informasi mengenai risiko/dampak, bagaimana perusahaan merespons, dan bagaimana pihak terdampak dapat mengakses remediasi.

Kekuatan utama yang tampak dari portofolio perusahaan adalah keberagaman kanal komunikasi (laporan tahunan, web, hotline, WBS, forum dialog, media sosial), adopsi publikasi *grievance list* di beberapa perusahaan, dan integrasi komunikasi dengan mekanisme pengaduan serta audit

eksternal. Mekanisme audit dan sertifikasi juga memberikan bobot *assurance* sehingga laporan komunikasi menjadi lebih kredibel (mis. verifikasi SGS, audit RSPO/ISPO). Selain itu, beberapa perusahaan telah menunjukkan praktik komunikasi spesifik kepada pihak terdampak—mis. pemberitahuan hasil investigasi atau pengumuman CAP—yang meningkatkan akuntabilitas operasional.

Namun demikian, analisis data *RBC Benchmark* juga mengidentifikasi batasan penting. Pertama, tidak semua perusahaan secara konsisten mengomunikasikan hasil remediasi secara langsung kepada pihak-pihak terdampak atau mempublikasikan *outcome* (bentuk remediasi, durasi penyelesaian, indikator keberhasilan). Kedua, aksesibilitas informasi untuk kelompok rentan (mis. masyarakat adat, pekerja migran, pekerja tanpa akses internet) belum selalu dijamin lewat bahasa lokal, format yang dapat diakses, atau saluran *offline* yang efektif. Ketiga, sedikit perusahaan yang melaporkan metrik kuantitatif terkait efektivitas komunikasi itu sendiri—mis. waktu rata-rata penyelesaian pengaduan, tingkat kepuasan pengadu, atau persentase pengaduan yang menerima pemberitahuan hasil. Keempat, dalam beberapa kasus komunikasi masih bersifat satu arah (publikasi laporan) tanpa bukti kuat adanya tindak lanjut komunikasi yang terfokus pada pemulihan korban atau dialog penyelesaian yang komunikatif.

Dari perspektif manajemen risiko dan perbaikan praktik HRDD, implikasinya jelas: komunikasi yang baik bukan sekadar

publikasi kebijakan atau data agregat—tetapi kemampuan perusahaan untuk memberi tahu, melibatkan, dan memberi umpan balik kepada pihak terdampak secara tepat waktu, transparan, dan dalam format yang mereka pahami. Oleh karena itu, rekomendasi operasional yang muncul dari analisis ini adalah: (1) standarisasi publikasi *grievance list* yang mencantumkan status, CAP, dan *outcome* (tanpa melanggar privasi); (2) pemberitahuan langsung dan terdokumentasi kepada pihak terdampak tentang hasil penyelidikan dan remediasi; (3) penggunaan saluran komunikasi multi-bahasa dan *offline* untuk menjangkau kelompok rentan; (4) pengukuran indikator komunikasi (waktu respons, tingkat kepuasan pengadu, rasio penyelesaian) dan pelaporan metrik tersebut dalam laporan keberlanjutan; serta (5) memastikan *assurance* eksternal atau verifikator independen untuk memperkuat kredibilitas klaim komunikasi dan penyelesaian kasus.

Singkatnya, skor tinggi pada indikator C05 mengindikasikan bahwa mayoritas perusahaan sawit telah berinvestasi dalam kanal dan praktik komunikasi HAM—sebuah fondasi penting bagi tanggung jawab korporat. Namun peningkatan substansial masih diperlukan pada aspek *outcome communication* (mengomunikasikan hasil remediasi kepada yang terdampak), aksesibilitas bagi kelompok rentan, dan pelaporan metrik efektivitas komunikasi agar praktik komunikasi benar-benar berfungsi sebagai sarana akuntabilitas dan pemulihan.

### 3.2.4 Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan

Sub-Variabel D menilai sejauh mana perusahaan mampu menerima, menangani, dan memulihkan dampak HAM melalui mekanisme pengaduan yang efektif, dapat diakses, dan responsif.

Secara keseluruhan, skor rata-rata sebesar 77,62 menunjukkan bahwa sektor kelapa sawit telah mengembangkan infrastruktur pelaporan dan kanal pengaduan yang relatif kuat. Namun, analisis mendalam terhadap

data RBC Benchmark memperlihatkan bahwa penerapan mekanisme pemulihan substantif masih menjadi tantangan besar, terutama karena sebagian besar perusahaan belum menunjukkan bukti remediasi konkret, penggunaan *corrective action* yang berorientasi pada pemulihan korban, maupun dokumentasi hasil penyelesaian kasus secara transparan. Pola umum ini tampak dari ketimpangan skor: indikator D01 dan D02 meraih skor tinggi, sedangkan indikator D03 tertinggal jauh.

Tabel 11:  
Skor Sub-Variabel Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan  
pada Sektor Kelapa Sawit

| Sub-Variabel                                                   | Skor rata-rata | Status    |
|----------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| D. Pemulihan dan Mekanisme pengaduan                           | 77,62          | Improving |
| D01. Mekanisme pengaduan bagi pekerja                          | 88,1           |           |
| D02. Mekanisme pengaduan bagi individu dan komunitas eksternal | 86,19          |           |
| D03. Memulihkan dampak negatif                                 | 58,57          |           |

## Indikator D01. Mekanisme Pengaduan bagi Pekerja

Pada indikator ini, hampir seluruh perusahaan di sektor sawit telah membangun mekanisme pengaduan bagi pekerja, dengan 20 dari 21 perusahaan menyediakan kanal formal seperti *whistleblowing system*, kanal email khusus, *hotline*, kotak pengaduan, logbook operasional, maupun saluran langsung melalui HR atau manajemen unit. Skor tinggi sebesar 88,1 mencerminkan bahwa secara struktural, komitmen perusahaan untuk menyediakan akses pelaporan bagi pekerja telah mapan.

Data RBC Benchmark memperlihatkan

variasi kekuatan mekanisme antar perusahaan. SMART menyediakan WBS multi-kanal (telepon, Whatsapp, email, surat resmi) bersama tim penanganan pengaduan yang mengklasifikasikan laporan berdasarkan relevansi dan tingkat risiko. Asian Agri mendokumentasikan *Disruption Logbook* dan *Complaint Logbook* yang digunakan pekerja untuk melaporkan isu K3 dan keluhan ketenagakerjaan, diperkuat oleh *Grievance Committee* yang melakukan verifikasi dan tindak lanjut dengan batas waktu yang jelas. DSNG menunjukkan kapasitas paling

operasional dengan 204 pengaduan pekerja selama 2024, di mana 203 diselesaikan, menunjukkan mekanisme yang tidak hanya tersedia tetapi juga aktif digunakan.

Perusahaan besar seperti Wilmar, Astra Agro, First Resources, Sampoerna Agro, dan SSMS juga menampilkan kanal pelaporan dengan perlindungan terhadap retaliasi, termasuk mekanisme khusus seperti *Gender Committee*, *hotline* bagi perempuan, dan kanal anonim. Namun, satu perusahaan belum memiliki dokumentasi mekanisme yang jelas bagi pekerja, hanya menyediakan

email umum atau jalur komunikasi yang bersifat administratif tanpa alur verifikasi, tindak lanjut, atau jaminan kerahasiaan.

Secara umum, indikator D01 memperlihatkan bahwa sektor sawit telah mencapai tahap lebih *intermediate* dalam penyediaan kanal pelaporan bagi pekerja, meskipun efektivitasnya bervariasi dan beberapa perusahaan masih belum menunjukkan bukti penggunaan mekanisme tersebut secara aktif oleh pekerja rentan seperti buruh harian lepas atau pekerja kontrak.

## Indikator D02. Mekanisme Pengaduan bagi Individu dan Komunitas Eksternal

Mekanisme bagi komunitas eksternal juga relatif kuat, meskipun tidak sekuat kanal bagi pekerja. Sebanyak 19 perusahaan telah menyediakan kanal pengaduan bagi masyarakat, pemasok, LSM, dan individu lain yang terdampak, dengan skor rata-rata 86,19. Sebagian besar perusahaan menyediakan akses melalui email publik, hotline, kotak pos, formulir daring, serta mekanisme *grievance* khusus yang tersusun dalam SOP keberlanjutan.

Beberapa perusahaan menonjol karena tingkat transparansinya. Wilmar memiliki *grievance list* dan *grievance tracker* yang dapat dipantau publik, mencatat 87 kasus sejak 2015, di mana status penyelesaian dan rencana aksi ditampilkan secara terbuka. Asian Agri mempublikasikan *grievance update*, termasuk progres penanganan, hasil verifikasi lapangan, dan CAP yang sedang berjalan. First Resources mempublikasikan daftar pengaduan secara daring dengan dokumentasi status penyelesaian kasus dan melibatkan RSPO untuk kasus berdampak tinggi. SSMS menyediakan kanal pengaduan

melalui email, WhatsApp, formulir, serta mekanisme tingkat desa melalui *Tim Desa*.

Sementara itu, dua perusahaan belum memenuhi indikator karena kanal yang tersedia tidak didukung oleh prosedur formal, tidak menunjukkan bukti tindak lanjut, dan tidak dapat diverifikasi oleh publik. Dalam beberapa kasus, perusahaan hanya mencantumkan alamat kantor dan email umum tanpa kejelasan alur pengaduan, perlindungan pelapor, atau jaminan akses bagi kelompok rentan seperti masyarakat adat atau perempuan.

Berdasarkan data RBC Benchmark, tantangan utama indikator ini adalah minimnya transparansi publik -sebagian perusahaan tidak memiliki *grievance log* yang dapat diakses, tidak mempublikasikan kasus, dan hanya menyampaikan bahwa “tidak ada keluhan”, tanpa bukti sosialisasi atau audit independen. Meski demikian, mayoritas perusahaan telah menyediakan kanal formal yang memenuhi standar dasar UNGPs terkait aksesibilitas dan fungsi pelaporan.

## Indikator D03. Pemulihan atas Dampak Negatif HAM

Indikator ini memiliki skor terendah di seluruh Sub-Variabel D -hanya 58,57, dengan 16 perusahaan hanya menunjukkan pemenuhan parsial dan hanya 4 perusahaan yang memberikan bukti yang benar-benar mengarah pada remediasi. Kondisi ini menegaskan bahwa meskipun kanal pengaduan tersedia, sebagian besar perusahaan belum menunjukkan kemampuan atau komitmen untuk memberikan pemulihan yang substansial kepada pihak terdampak.

Data riset ini memperlihatkan bahwa mayoritas perusahaan hanya menampilkan proses investigasi internal, pengumpulan laporan, atau tindakan perbaikan operasional—namun tidak menunjukkan bentuk remediasi sebagaimana didefinisikan dalam UNGPs, seperti kompensasi, restitusi, rehabilitasi, jaminan ketidakberulangan, atau pemulihan akses terhadap tanah, pekerjaan, atau layanan dasar.

Perusahaan dengan kinerja terbaik dalam indikator ini adalah Wilmar, yang mengoperasikan *No Exploitation Protocol* sebagai mekanisme remediasi komprehensif, termasuk investigasi lapangan, CAP yang diverifikasi, suspensi pemasok berisiko tinggi, dan rute re-entry hanya setelah perbaikan terbukti efektif. Asian Agri juga menunjukkan proses remediasi melalui verifikasi lapangan, penyusunan CAP tiga bulan, keterlibatan pihak ketiga, serta publikasi hasil penanganan dalam *grievance update*. *First Resources* memanfaatkan mekanisme RSPO Complaints Panel serta pilot HRDD untuk mengatasi kesenjangan sistem dan merancang langkah pemulihan.

Namun, mayoritas perusahaan hanya menyediakan deskripsi prosedural mengenai bagaimana keluhan ditangani tanpa menampilkan bukti bahwa korban memperoleh pemulihan yang layak. Banyak perusahaan menyatakan “tidak ada kasus”, tanpa jelas apakah nihil kasus tersebut merupakan hasil sistem yang efektif atau akibat minimnya akses, sosialisasi, atau keberanian masyarakat untuk melapor. Indikator ini menunjukkan kesenjangan besar antara *adanya kanal* dan *adanya pemulihan nyata*. Sebagian besar perusahaan perlu bergerak dari sekadar investigasi ke arah remediasi substantif yang terdokumentasi, transparan, dan dapat diverifikasi publik.

Dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan Sub-Variabel D memperlihatkan pola yang konsisten: mekanisme pengaduan sudah tersedia dan berfungsi, tetapi pemulihan dampak HAM masih belum menjadi praktik yang mapan. Ke depan, sektor sawit perlu memperkuat dokumentasi remediasi, mengembangkan prosedur pemulihan yang mengutamakan korban, dan meningkatkan transparansi melalui *case log* publik yang mencatat proses dan hasil penyelesaian kasus.

### 3.3. Temuan Spesifik pada Sektor Pertambangan

#### 3.3.1 Tata Kelola dan Kebijakan

Tabel 12:  
Skor Sub-Variabel Tata Kelola dan Kebijakan pada Sektor Pertambangan

| Sub-Variabel                                                                     | Nilai rata-rata | Status       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|
| A. Tata kelola dan kebijakan                                                     | 83,70           | Intermediate |
| A01. Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia                                | 73,33           |              |
| A02. Komitmen untuk menghormati hak asasi para pekerja<br>(core ILO Conventions) | 87,78           |              |
| A03. Komitmen untuk memberikan pemulihan                                         | 90              |              |

#### Indikator A01. Komitmen Menghormati Hak Asasi Manusia

Penilaian indikator A01 menunjukkan bahwa komitmen perusahaan pertambangan terhadap Hak Asasi Manusia semakin berkembang dan mulai terstruktur ke dalam dokumen formal. Hal ini terlihat dari variasi kebijakan HAM yang telah dikembangkan perusahaan, baik dalam bentuk *standalone human rights policy* maupun pengintegrasian prinsip HAM ke dalam kebijakan keberlanjutan, kode etik, dan pedoman tata kelola perusahaan. Dari data *RBC Benchmark*, terdapat 7 perusahaan yang berada pada kategori meet, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki kebijakan HAM mandiri dengan cakupan yang lebih jelas dan relevan terhadap standar internasional. Kebijakan tersebut umumnya dilengkapi nomor dokumen, tanggal pengesahan, dan ditandatangani langsung

oleh pimpinan tertinggi perusahaan, yang menandakan bahwa komitmen tersebut telah melembaga di tingkat tata kelola korporasi.

Perusahaan-perusahaan besar seperti PT Freeport Indonesia, PT Vale Indonesia Tbk, dan INALUM menonjol melalui kebijakan HAM yang komprehensif, terstruktur, dan secara eksplisit merujuk pada *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)*, serta *ILO Core Conventions*. Freeport, misalnya, menerbitkan *Human Rights Policy* tahun 2020 yang tidak hanya mencakup rujukan pada standar internasional, tetapi juga menetapkan komitmen terhadap *Free, Prior, and Informed Consent (FPIC)*—suatu elemen penting terutama dalam konteks masyarakat adat Papua yang terdampak oleh operasi tambang. Freeport juga

mengintegrasikan kebijakan tersebut dengan sistem manajemen risiko, program pelatihan keamanan berbasis HAM, serta pedoman interaksi dengan masyarakat adat.

PT Vale Indonesia Tbk menampilkan penguatan komitmen HAM melalui pembaruan kebijakan tahun 2021 yang memuat perlindungan terhadap kelompok rentan, komitmen partisipasi masyarakat, serta pengawasan kebijakan oleh unit sosial internal perusahaan. Vale juga mengaitkan kebijakan tersebut dengan standar keberlanjutan global dan sistem risiko operasional, sehingga menunjukkan pendekatan yang lebih holistik. Pada tingkat BUMN, INALUM menunjukkan pengaturan yang merinci berbagai konvensi inti ILO seperti Konvensi 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138, dan 182 dalam *Code of Conduct and Human Rights Commitment* mereka. Dokumen tersebut menunjukkan perhatian khusus terhadap hak pekerja dan diskriminasi serta penetapan peran unit khusus sebagai pemilik fungsi HAM dalam perusahaan.

PT Trimegah Bangun Persada Tbk (TBP/ Harita Nickel) menjadi contoh tambahan yang menunjukkan perkembangan lanjutan dalam kebijakan HAM. TBP memiliki kebijakan HAM dengan nomor dokumen TBP-H-PLC-HRGA-001T yang disahkan pada 6 Februari 2023, dan diperbarui pada tahun 2024 guna memastikan penyelarasan dengan standar internasional tambahan, termasuk ILO Convention 131 tentang Penetapan Upah Minimum. Pembaruan ini memperlihatkan mekanisme *continuous improvement* yang menjadi bagian penting dari tata kelola HAM perusahaan.

Sementara itu, perusahaan-perusahaan yang berada pada kategori *partially meet* dan *partial*—antara lain Berau Coal, Bayan Resources, Harum Energy, dan Alamtri Resources—cenderung memiliki kebijakan HAM yang masih bersifat umum dan melekat pada kebijakan keberlanjutan atau etika bisnis. Kebijakan tersebut belum secara eksplisit merujuk pada standar internasional ataupun tidak mencakup seluruh pemangku kepentingan seperti masyarakat adat, pemasok, dan kelompok rentan. Hal ini mengindikasikan kebutuhan untuk memperkuat kebijakan agar selaras dengan prinsip UNGPs dan praktik terbaik industri tambang global.

Analisis indikator ini mengungkap bahwa meskipun sebagian besar perusahaan telah menunjukkan arah komitmen terhadap HAM, kualitas dan kedalaman kebijakan sangat bervariasi. Perusahaan besar dan berafiliasi multinasional cenderung telah mencapai kematangan kebijakan, sedangkan perusahaan menengah-lokal masih berfokus pada deklarasi umum tanpa dukungan kerangka kelembagaan yang memadai. Namun demikian, terdapat tren positif di mana semakin banyak perusahaan memperbarui dan memperkuat kebijakan HAM mereka sejak 2020 hingga 2024, menunjukkan peningkatan kesadaran terhadap tuntutan pasar global, investor, dan regulasi nasional seperti STRANAS BHAM.

## Indikator A02. Komitmen Menghormati Hak Pekerja (ILO Core Conventions)

Indikator A02 menunjukkan tingkat pemenuhan yang paling tinggi di antara ketiga indikator Tata Kelola dan Kebijakan. Hampir seluruh perusahaan tambang yang dinilai telah mengadopsi komitmen terhadap hak-hak dasar pekerja sebagaimana digariskan dalam Konvensi Inti ILO, dengan 16 dari 18 perusahaan (88,88%) berada pada kategori *meet*. Hal ini disebabkan oleh kuatnya regulasi ketenagakerjaan nasional, kewajiban pelaporan keberlanjutan, serta tekanan pasar global untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja.

Perusahaan-perusahaan dalam kategori *meet* secara umum telah menguraikan rujukan terhadap empat kluster utama Konvensi Inti ILO: kebebasan berserikat (Konvensi 87 dan 98), penghapusan kerja paksa (Konvensi 29 dan 105), penghapusan pekerja anak (Konvensi 138 dan 182), serta penghapusan diskriminasi di tempat kerja (Konvensi 100 dan 111). Perusahaan seperti PT Timah Tbk menjabarkan komitmen tersebut dalam laporan keberlanjutan mereka dan menambahkan kebijakan anti-pelecehan serta perlindungan terhadap pekerja perempuan. PT Bukit Asam Tbk memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang kuat yang memberikan perlindungan terhadap hak

berunding dan jaminan sosial pekerja. Medco Energi juga memperkuat komitmen tenaga kerja dengan mengintegrasikan standar internasional mengenai keselamatan kerja dan perlindungan pekerja kontraktor dalam seluruh proyek operasi.

Sementara itu, perusahaan yang berada pada kategori *partially meet* pada indikator ini biasanya tidak merinci konvensi ILO secara eksplisit dalam kebijakan mereka. Komitmen lebih banyak bersifat deklaratif dan tidak disertai dengan mekanisme atau struktur kelembagaan yang menjamin implementasi. Mereka menyebutkan prinsip umum seperti larangan diskriminasi atau pencegahan kerja paksa, tetapi tanpa menjelaskan bagaimana prinsip tersebut dijalankan, dipantau, atau diverifikasi kepatuhannya.

Indikator A02 mencerminkan bahwa perlindungan pekerja merupakan aspek normatif yang paling matang dalam tata kelola perusahaan tambang. Meskipun demikian, kedalaman komitmen, kualitas pengawasan, dan penyelarasan dengan standar internasional masih bervariasi, terutama di perusahaan menengah-lokal yang belum sepenuhnya mengadopsi kerangka kerja ketenagakerjaan internasional.

## Indikator A03. Komitmen Memberikan Pemulihan

Indikator A03 merupakan indikator dengan nilai pemenuhan paling tinggi secara nominal, dengan seluruh perusahaan berada pada kategori *meet*. Semua perusahaan menyatakan komitmen untuk menyediakan mekanisme pemulihan jika terjadi dampak HAM yang merugikan, baik bagi pekerja maupun masyarakat eksternal. Namun demikian, meskipun tingkat pemenuhannya

mencapai 100%, kualitas implementasi komitmen pemulihan berbeda-beda secara signifikan.

Perusahaan besar seperti Freeport, Vale, INALUM, dan Medco Energi menunjukkan komitmen yang lebih substansial melalui keberadaan prosedur pemulihan yang terdokumentasi, kanal pengaduan khusus,

serta mekanisme investigasi internal. Kanal-kanal pengaduan tersebut mencakup jalur bagi pekerja dan masyarakat, baik melalui sistem daring, kotak pengaduan fisik, maupun pertemuan tatap muka. Beberapa perusahaan seperti Freeport dan Medco bahkan menyediakan dokumentasi publik terkait jumlah keluhan, jenis keluhan, dan tindak lanjut yang diberikan, meskipun tingkat transparansinya masih bervariasi.

Di sisi lain, sebagian perusahaan lain cenderung hanya menyampaikan komitmen pemulihan secara deklaratif, tanpa menjelaskan mekanisme operasional, prosedur investigasi, atau hasil penyelesaian keluhan. Banyak perusahaan mengandalkan *whistleblowing system* sebagai sarana pengaduan, padahal WBS lebih berorientasi pada isu fraud dan tata kelola internal, bukan sebagai mekanisme pengaduan HAM yang memenuhi kriteria

UNGPs seperti aksesibilitas, legitimasi, dan transparansi. Ketiadaan *grievance log* atau laporan publik mengenai tindak lanjut pengaduan menunjukkan bahwa penerapan mekanisme remediasi berbasis HAM masih terbatas.

Analisis indikator ini memperlihatkan bahwa meskipun seluruh perusahaan telah menunjukkan pengakuan normatif terhadap pentingnya pemulihan, tingkat implementasi dan pengarusutamaan mekanisme remediasi masih perlu diperkuat. Penyediaan kanal pengaduan yang mudah diakses, pelibatan kelompok rentan, serta transparansi dalam penyelesaian kasus menjadi aspek yang masih harus dikembangkan untuk menyelaraskan komitmen normatif dengan standar efektivitas mekanisme pemulihan dalam UNGPs.

### 3.3.2 Internalisasi Penghormatan terhadap HAM

Tabel 13:  
Skor Sub-Variabel Internalisasi Penghormatan HAM pada Sektor Pertambangan

| Sub-Variabel                                                                               | Nilai rata-rata | Status    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|
| Internalisasi Penghormatan terhadap HAM dalam Budaya dan Sistem Manajemen Perusahaan       | 77,78           | Improving |
| B01. Tanggung jawab dan sumber daya untuk pelaksanaan fungsi hak asasi manusia sehari-hari | 77,78           |           |

#### Indikator B01. Tanggung Jawab dan Sumber Daya untuk Pelaksanaan Fungsi HAM Sehari-hari

Analisis terhadap Sub-Variabel Menginternalisasikan Penghormatan terhadap HAM dalam Budaya dan Sistem Manajemen Perusahaan pada indikator Tanggung jawab dan sumber daya untuk pelaksanaan fungsi hak asasi manusia sehari-

hari menunjukkan bahwa tingkat internalisasi penghormatan HAM di sektor pertambangan Indonesia masih bervariasi, namun beberapa perusahaan telah menampilkan praktik yang kuat dan terstruktur. Dari total 18 perusahaan yang dinilai, tercatat bahwa 7 perusahaan

berada pada kategori *meet*, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki struktur kelembagaan, pembagian tanggung jawab yang jelas, dan penyediaan sumber daya yang memadai untuk menjalankan fungsi HAM sehari-hari. Sebanyak 8 perusahaan berada dalam kategori *partially meet*, dengan sebagian elemen internalisasi namun belum menerapkan fungsi HAM secara komprehensif. Adapun 3 perusahaan masuk kategori *partial*, menandakan bahwa fungsi HAM masih bersifat minimal dan belum dilembagakan dalam sistem manajemen internal.

Perusahaan yang berada pada kategori *meet* memperlihatkan adanya komitmen kelembagaan yang serius untuk memastikan penghormatan HAM berjalan sebagai bagian integral dari proses bisnis, bukan sekadar komitmen kebijakan. Contoh paling signifikan terlihat pada Freeport, Harita Nickel (TBP), BUMI Resources, INALUM, Medco Energi, Kaltim Prima Coal (KPC), dan ANTAM, yang telah membentuk Human Rights Coordination Team atau struktur serupa untuk menangani implementasi HAM secara operasional.

BUMI Resources menonjol sebagai salah satu perusahaan yang memiliki struktur formal paling jelas berdasarkan dokumen resmi perusahaan. BUMI telah menetapkan Tim Koordinator HAM lintas fungsi melalui Keputusan Dewan Direksi No. 478/BR-BOD/XII/18, yang tercantum di beberapa bagian dokumen perusahaan. Tim ini memiliki mandat yang tegas untuk mengoordinasikan implementasi kebijakan HAM di seluruh unit operasi, memastikan kepatuhan pada standar internal, menangani isu-isu sosial dan keluhan eksternal, serta bekerja lintas divisi seperti Sustainability, HR, External Relations, dan Operations. Keberadaan tim yang ditetapkan melalui keputusan direksi menunjukkan pelembagaan HAM yang kuat dan keterhubungan fungsi ini dengan tata

kelola perusahaan pada tingkat strategis.

Freeport juga menampilkan struktur kelembagaan yang matang melalui tim *Social Performance*, *Risk Management*, dan *Community Affairs* yang menangani pemetaan risiko HAM, pelatihan bagi petugas keamanan dan pekerja, interaksi dengan masyarakat adat Papua, dan mekanisme penanganan keluhan masyarakat. Ketersediaan staf teknis khusus, pelaporan berkala kepada manajemen senior, dan integrasi HAM dalam manajemen risiko operasional menjadikan Freeport salah satu perusahaan dengan praktik internalisasi HAM terkuat.

Harita Nickel (TBP) menunjukkan perkembangan signifikan melalui pembentukan tim koordinasi HAM yang berada di bawah unit Human Capital dan Sustainability. Setelah pembaruan kebijakan HAM tahun 2024, tim ini semakin memiliki mandat fungsional dalam penyelarasan SOP, monitoring kepatuhan ketenagakerjaan, dan integrasi prinsip HAM dalam operasional harian. Walaupun struktur belum selengkap perusahaan multinasional, TBP telah mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan, sosialisasi, dan penanganan isu sosial, menandakan arah internalisasi yang positif.

INALUM dan ANTAM, sebagai bagian dari MIND ID, menempatkan implementasi HAM dalam kerangka GCG, Risk Management, dan Sustainability. Unit SDM, GRC, dan CSR bekerja sebagai struktur koordinasi yang menjalankan fungsi pemantauan, pelatihan internal, dan evaluasi rutin terhadap isu sosial dan HAM di area operasi. Penyediaan anggaran untuk program sosial dan mekanisme keluhan memperkuat kemampuan kelembagaan mereka.

Medco Energi dan KPC memperlihatkan pola internalisasi serupa melalui tim sosial dan keberlanjutan yang menangani pemetaan risiko sosial, *engagement* dengan masyarakat,

pemrosesan keluhan, dan pemantauan dampak sosial harian di site operasi. Keberadaan staf teknis yang menangani *grievance handling*, *social mapping*, dan *stakeholder engagement* menunjukkan bahwa kedua perusahaan ini telah menyediakan sumber daya untuk pelaksanaan fungsi HAM secara berkelanjutan.

Sebaliknya, perusahaan yang berada pada kategori *partially meet* menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa elemen internalisasi—seperti penanganan keluhan oleh unit CSR atau fungsi SDM—struktur kelembagaannya masih belum terfokus atau terkoordinasi. Tidak semua perusahaan memiliki unit khusus HAM atau tim lintas fungsi, dan banyak yang belum menetapkan tanggung jawab operasional secara formal dalam dokumen internal. Sumber daya yang dialokasikan untuk pelatihan HAM atau pemetaan risiko sosial juga terbatas dan masih bersifat sporadis.

Perusahaan dalam kategori *partial* memiliki tingkat internalisasi paling rendah. Mereka belum memiliki tim HAM, tidak ada struktur formal untuk penanganan isu

HAM, serta minim bukti terkait pelatihan, mekanisme monitoring, maupun alokasi sumber daya. Fungsi HAM dalam perusahaan-perusahaan ini biasanya melekat pada tugas umum unit HR atau CSR, tanpa mandat, kapasitas, atau anggaran yang memadai.

Secara keseluruhan, indikator ini menunjukkan bahwa internalisasi penghormatan HAM dalam budaya dan sistem manajemen perusahaan baru tercapai secara memadai pada sepertiga perusahaan yang memiliki struktur organisasi jelas, mandat fungsional, dan penyediaan sumber daya operasional. Kelompok perusahaan besar dan berafiliasi global (Freeport, KPC, Medco), perusahaan BUMN (INALUM, ANTAM), dan korporasi dengan struktur modern seperti Harita Nickel dan BUMI Resources menunjukkan praktik terbaik dalam pelemagaan HAM. Sementara itu, sebagian besar perusahaan lainnya masih berada pada fase awal internalisasi, menunjukkan perlunya peningkatan sumber daya, pembentukan unit khusus, dan koordinasi sistematis untuk memastikan penghormatan HAM menjadi bagian dari proses operasional sehari-hari.

### 3.3.3. Uji Tuntas HAM (*Human Rights Due Diligence/HRDD*)

Tabel 14:  
Skor Sub-Variabel Uji Tuntas HAM pada Sektor Pertambangan

| Sub-Variabel                                                       | Skor rata-rata | Status       |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|
| Uji tuntas HAM                                                     | 84             | Intermediate |
| C01. Mengidentifikasi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia | 83,33          |              |
| C02. Menilai risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia          | 82,22          |              |

| Sub-Variabel                                                                                             | Skor rata-rata | Status |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| C03. Mengintegrasikan dan menindaklanjuti hasil penilaian risiko serta dampak terhadap hak asasi manusia | 82,22          |        |
| C04. Melacak efektivitas tindakan dalam menanggapi risiko dan dampak terhadap hak asasi manusia          | 83,33          |        |
| C05. Mengkomunikasikan dampak terhadap hak asasi manusia                                                 | 88,89          |        |

Sub-Variabel *Human Rights Due Diligence (HRDD)* pada sektor pertambangan menunjukkan tingkat kemajuan yang relatif lebih tinggi, dari total 18 perusahaan, variabel HRDD memperoleh skor rata-rata 84 (kategori Intermediate), menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah memiliki kerangka formal HRDD, tetapi hanya sebagian yang benar-benar menjalankan HRDD secara menyeluruh sesuai standar UNGPs.

## Indikator C01. Mengidentifikasi Risiko dan Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Analisis terhadap indikator C01 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan tambang telah membangun mekanisme identifikasi risiko HAM melalui HRIA (*Human Rights Impact Assessment*) yang cukup kuat, dengan 13 dari 18 perusahaan mencapai kategori *meet*. Pada perusahaan-perusahaan besar seperti Freeport, KPC, Medco Energi, INALUM, ANTAM, BUMI Resources, dan Harita Nickel (TBP), proses identifikasi risiko dilakukan melalui kombinasi pemetaan sosial, konsultasi masyarakat, kajian dampak lingkungan-sosial, dan peninjauan khusus terhadap kelompok rentan. Freeport, misalnya, memetakan risiko HAM sebagai bagian dari analisis konteks Papua, termasuk risiko keamanan, risiko FPIC bagi masyarakat

adat, dan dampak lingkungan terhadap komunitas lokal. KPC melakukan *social mapping* terstruktur untuk mengidentifikasi risiko pada mata pencaharian masyarakat di sekitar wilayah tambang, sementara Medco Energi menilai risiko terhadap pekerja dan masyarakat dalam proyek migas tanah darat maupun lepas pantai.

Selain perusahaan-perusahaan tersebut, beberapa perusahaan lain yang tidak berada dalam kelompok “paling kuat”, seperti perusahaan batubara menengah dan nikel berskala regional, tetap menunjukkan upaya identifikasi risiko HAM meskipun dengan kedalaman berbeda. Misalnya, sejumlah perusahaan melakukan pemetaan risiko

berbasis dokumen AMDAL, identifikasi risiko tenaga kerja (termasuk tenaga kerja kontraktor), dan pemantauan keluhan masyarakat sebagai dasar menilai risiko sosial. Perusahaan-perusahaan ini belum menjalankan HRIA penuh, tetapi melakukan identifikasi tematik seperti risiko pencemaran air, risiko keselamatan kerja, atau potensi konflik lahan. Meski demikian, 5 perusahaan lainnya masih berada pada tahap awal, hanya mengidentifikasi risiko HAM secara umum tanpa metodologi khusus atau tanpa verifikasi lapangan.

## Indikator C02. Menilai Risiko dan Dampak terhadap Hak Asasi Manusia

Indikator C02 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah melakukan penilaian risiko HAM, namun kedalaman penilaian bervariasi. Perusahaan-perusahaan seperti Freeport, BUMI Resources, Harita Nickel, KPC, Medco Energi, INALUM, dan ANTAM menunjukkan penilaian risiko yang lebih sistematis, menggunakan matriks severity-likelihood, serta menilai kelompok dampak secara spesifik. BUMI Resources, dengan Tim Koordinator HAM lintas fungsi (Keputusan Direksi No. 478/BR-BOD/XII/18), menilai risiko melalui koordinasi multi-unit, mencakup dampak sosial, lingkungan, dan pekerja kontraktor.

Di luar perusahaan-perusahaan tersebut, sejumlah perusahaan tambang lainnya juga melaksanakan penilaian risiko meskipun dalam bentuk yang lebih terbatas. Misalnya, beberapa perusahaan nikel dan batubara skala menengah melakukan penilaian risiko berbasis dokumen seperti environmental & social risk register, audit K3, atau penilaian dampak sosial yang dilakukan bersama konsultan eksternal. Ada pula perusahaan yang menilai risiko berdasarkan keluhan

masyarakat, laporan insiden, atau evaluasi rutin hubungan industrial. Namun, sebagian perusahaan belum menampilkan metodologi penilaian risiko yang solid, dan masih menggunakan daftar risiko umum tanpa analisis kedalaman yang memadai.

Secara umum pada perusahaan sektor tambang, tipologi risiko dan dampak HAM yang teridentifikasi dan dinilai, meliputi:

- Risiko keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk kecelakaan tambang, paparan bahan berbahaya, dan risiko fatality.
- Dampak lingkungan terhadap hak masyarakat atas air bersih, udara bersih, lahan, dan ekosistem lokal.
- Risiko sosial-komunitas seperti potensi konflik sosial, gangguan mata pencaharian, kebisingan, getaran, dan akses terhadap sumber daya.
- Risiko terhadap masyarakat adat, termasuk potensi pelanggaran FPIC, dampak pada tanah ulayat, dan perubahan ruang hidup tradisional.

- Risiko keamanan terkait interaksi dengan aparat keamanan atau petugas keamanan swasta, termasuk potensi intimidasi dan penggunaan kekuatan berlebihan.
- Risiko dalam rantai pasok seperti kerja paksa, pekerja anak, upah tidak layak, dan standar K3 kontraktor.
- Risiko diskriminasi dan pelanggaran hak pekerja, termasuk pelecehan, kekerasan berbasis gender, dan pembatasan kebebasan berserikat.
- Risiko terhadap hak ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat, termasuk kesehatan masyarakat, ketahanan pangan, dan potensi perpindahan penduduk.

### Indikator C03. Mengintegrasikan dan Menindaklanjuti Hasil Penilaian Risiko HAM

Sekitar 13 dari 18 perusahaan mampu menunjukkan bahwa hasil penilaian risiko telah diintegrasikan dalam kebijakan dan prosedur operasional. Perusahaan-perusahaan dalam sektor pertambangan mengintegrasikan hasil penilaian risiko HAM ke dalam berbagai sistem manajemen, proses pengambilan keputusan, kebijakan operasional, dan perencanaan strategis. Integrasi yang paling umum terlihat melalui penggabungan hasil HRDD/HRIA ke dalam *risk register* perusahaan, pembaruan kebijakan ESG atau kebijakan HAM, serta penyusunan *Corrective Action Plan* (CAP) dan *Environmental and Social Action Plan* (ESAP). Sebagian besar perusahaan seperti Freeport, KPC, Merdeka, Amman, Vale, Medco, dan Harita Nickel melakukan integrasi langsung melalui mekanisme perencanaan berjenjang: hasil penilaian risiko HAM diturunkan menjadi rencana aksi di unit operasi, penyesuaian SOP K3 dan lingkungan, penyempurnaan standar interaksi keamanan, serta penguatan proses konsultasi dengan masyarakat. Freeport, misalnya, mengintegrasikan hasil HRIA dalam SOP keamanan berbasis HAM serta prosedur interaksi dengan masyarakat adat. KPC menetapkan rencana mitigasi berbasis temuan social risk assessment, sementara

Harita Nickel memasukkan hasil penilaian risiko ke dalam pembaruan kebijakan HAM 2024 dan pedoman ketenagakerjaan. Hasil penilaian risiko juga digunakan untuk memprioritaskan area risiko tinggi, misalnya terkait keselamatan kerja, konflik sosial, ketahanan air, dampak terhadap masyarakat adat, atau risiko keamanan, yang kemudian menjadi dasar perbaikan sistem mitigasi.

Di sisi tindak lanjut, perusahaan melakukan berbagai bentuk aksi korektif dan preventif yang tergambar jelas dalam *RBC Benchmark*. Freeport, Amman Mineral, dan Vale menghubungkan hasil HRDD dengan penyusunan rencana pemulihan (remediation plans), perbaikan tata kelola keamanan berbasis prinsip *Voluntary Principles on Security and Human Rights* (VPSHR), dan peningkatan protokol keselamatan kerja. Harita Nickel, KPC, MedcoEnergi, dan Merdeka mengintegrasikan temuan risiko sosial-lingkungan ke dalam program CSR, pemetaan sosial (*social mapping*), konsultasi masyarakat, serta penyempurnaan mekanisme pengaduan agar lebih responsif terhadap kategori risiko prioritas. Sebagian perusahaan menggunakan hasil HRDD untuk memperkuat pengawasan terhadap

kontraktor dan rantai pasok, termasuk audit kepatuhan, pengetatan persyaratan K3, dan pelatihan HAM bagi mitra bisnis. Perusahaan seperti Merdeka bahkan menunjukkan tindak lanjut berupa pengintegrasian hasil penilaian risiko ke dalam *materiality assessment* dan pembaruan strategi keberlanjutan; sementara Freeport, Vale, dan Amman menggunakan hasil HRDD untuk memicu investigasi, penyelesaian kasus, hingga pembaruan peraturan internal.

Selain itu, beberapa perusahaan pertambangan lain, meski tidak memiliki sistem yang sekomprehensif perusahaan besar, tetap menunjukkan langkah integrasi yang berarti. Misalnya, beberapa perusahaan batubara menengah memperbarui prosedur pelaporan keluhan masyarakat, memperketat standar keselamatan kerja bagi kontraktor, atau menambahkan klausul sosial-lingkungan dalam kontrak pemasok. Ada pula perusahaan yang mengintegrasikan temuan risiko melalui

peningkatan program CSR untuk mereduksi risiko sosial. Di sisi lain, perusahaan dalam kategori partial gagal menunjukkan integrasi yang memadai — tidak ada pembaruan SOP, tidak ada rencana mitigasi, dan tidak terlihat hubungan jelas antara penilaian risiko dan tindakan operasional.

Dengan demikian, pola tindak lanjut yang muncul pada sektor tambang bersumber langsung berdasarkan analisis temuan penelitian ini antara lain:

- pembaruan kebijakan dan SOP,
- penyusunan rencana aksi berbasis risiko,
- implementasi CAP/ESAP,
- penguatan mekanisme pengaduan,
- tindakan perbaikan lingkungan dan sosial,
- peningkatan kapasitas pekerja dan kontraktor, serta
- evaluasi lanjutan yang dilakukan secara berkala.

## Indikator C04. Melacak Efektivitas Tindakan dalam Menangani Risiko HAM

Indikator C04 memiliki capaian tinggi, dengan 15 dari 18 perusahaan berada pada kategori *meet* atau *partially meet*. Perusahaan besar kembali menunjukkan performa terbaik: Freeport, BUMI Resources, Medco Energi, KPC, Harita, INALUM, dan ANTAM memantau efektivitas melalui indikator sosial, pelaporan keluhan, audit internal, pemantauan mitigasi, atau evaluasi respon terhadap keluhan masyarakat. Freeport melacak efektivitas tindakan mitigasi melalui data keluhan, indikator keamanan berbasis HAM, dan audit lapangan, sementara BUMI Resources melakukan monitoring terkoordinasi antar-unit melalui mekanisme pelaporan rutin Tim Koordinator HAM.

Perusahaan lain di luar kelompok tersebut biasanya melacak efektivitas melalui indikator dasar, seperti jumlah keluhan yang masuk dan penyelesaian kasus, tingkat kecelakaan kerja, atau laporan inspeksi K3. Beberapa perusahaan juga menggunakan social performance dashboard internal meskipun belum mencakup seluruh aspek HAM. Namun, kelemahan umum ditemukan: sebagian besar perusahaan belum mengembangkan indikator berbasis outcome, sehingga efektivitas sering diukur dari output (jumlah pelatihan, jumlah sosialisasi) alih-alih perubahan nyata pada kondisi HAM di lapangan.

## Indikator C05. Mengomunikasikan Dampak dan Tindakan HAM kepada Publik

Indikator C05 adalah indikator dengan tingkat pemenuhan paling tinggi, dengan 17 dari 18 perusahaan berada pada kategori *meet* atau *partially meet*. Hampir seluruh perusahaan pertambangan telah mengomunikasikan proses uji tuntas HAM melalui laporan keberlanjutan, laporan tahunan, website resmi, atau dokumen khusus.

Selain perusahaan besar seperti Freeport, Harita Nickel, BUMI Resources, Medco Energi, KPC, INALUM, dan ANTAM, perusahaan-perusahaan lain

seperti perusahaan nikel menengah, batubara regional, serta perusahaan BUMN lain juga turut mengungkapkan informasi mengenai pengelolaan dampak sosial, mekanisme keluhan, dan kinerja K3. Mereka biasanya menyajikan ringkasan keluhan masyarakat, inisiatif lingkungan, penanganan dampak sosial, serta pelatihan yang berkaitan dengan HAM. Namun cara komunikasi sangat bervariasi: sebagian perusahaan menyajikan informasi sangat rinci mengenai status remediasi, sementara banyak lainnya hanya menyampaikan narasi umum tanpa data outcome yang jelas.

### 3.3.4 Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan

Tabel 15:  
Skor Sub-Variabel Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan pada Sektor Pertambangan

| Sub-Variabel                                                   | Skor rata-rata | Status    |
|----------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| D. Pemulihan dan Mekanisme pengaduan                           | 79,26          | Improving |
| D01. Mekanisme pengaduan bagi pekerja                          | 90             |           |
| D02. Mekanisme pengaduan bagi individu dan komunitas eksternal | 90             |           |
| D03. Memulihkan dampak negatif                                 | 57,78          |           |

Sub-Variabel Pemulihan dan Mekanisme Pengaduan menunjukkan bahwa seluruh 18 perusahaan di sektor pertambangan yang menjadi obyek studi telah memiliki mekanisme pengaduan sebagai bagian dari sistem tata kelola mereka, baik untuk pekerja maupun bagi individu dan komunitas eksternal. Ketersediaan kanal pengaduan

ini bersifat universal, namun tingkat kedalaman implementasi dan efektivitasnya sangat bervariasi. Berdasarkan skor terbaru, mekanisme pengaduan pekerja memiliki nilai rata-rata 84,00, pengaduan eksternal 90,00, sementara remediasi terhadap dampak HAM berada jauh lebih rendah yaitu 57,78. Pola ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung

lebih siap menyediakan kanal pelaporan (*availability*), tetapi belum semuanya memiliki sistem penanganan dampak yang memadai (*effectiveness*). Sebagian perusahaan memiliki mekanisme yang terintegrasi dengan verifikasi independen—misalnya melalui platform OpenMIND milik MIND ID, Deloitte Halo, atau EthicsPoint—sementara lainnya masih mengandalkan kanal internal dengan tingkat transparansi terbatas. Tantangan utama sektor ini bukan pada keberadaan kanal keluhan, tetapi pada keterlacakan proses remediasi dan publikasi hasil penyelesaian kasus.

## Indikator D01. Mekanisme Pengaduan bagi Pekerja

Berdasarkan skor terbaru, seluruh 18 perusahaan tercatat memiliki mekanisme pengaduan pekerja, dengan skor rata-rata 84,00. Namun ketika diklasifikasikan lebih rinci, sebanyak 15 perusahaan berada pada kategori penilaian tertinggi, sementara 3 perusahaan (17%) berada di tingkat implementasi menengah. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh perusahaan memiliki sistem pelaporan pekerja yang formal dan terdokumentasi, meskipun kualitas implementasinya bervariasi.

Perusahaan dalam ekosistem MIND ID—termasuk ANTAM, Bukit Asam, INALUM, Timah, dan MIND ID sendiri—memanfaatkan platform OpenMIND sebagai WBS independen yang dikelola oleh PT KPMG Siddharta Advisory. Kanal ini menyediakan pelaporan melalui website OpenMind-wbs.com, email, WhatsApp hotline, dan alamat pos, dengan jaminan kerahasiaan pelapor dan proses verifikasi profesional sebelum investigasi internal dilakukan. Integrasi OpenMIND di seluruh perusahaan MIND ID menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih maju dibanding perusahaan lain.

Beberapa perusahaan lain seperti

Freeport, KPC, Merdeka Copper Gold, Harita Nickel, Vale, Amman Mineral, MedcoEnergi, BUMI Resources, Bayan Resources, Berau Coal, ITM, dan Alamtri Resources memiliki mekanisme pekerja multi-kanal, mulai dari whistleblowing system, hotline, forum bipartit, hingga sistem grievance internal terkait K3 dan hubungan industrial. Freeport mengelola sistem ini melalui *Human Rights Compliance Office* (HRCO) dan *EthicsPoint*, dengan standar waktu tanggapan dua hari kerja. Harita Nickel mencatat lebih dari seratus laporan pekerja yang ditindaklanjuti dan terdokumentasi sepanjang satu tahun terakhir. Merdeka Copper Gold bahkan menyediakan *grievance tracker* internal yang mengaitkan setiap laporan dengan nomor referensi untuk pelacakan progres.

Meskipun demikian, keterbukaan hasil penanganan keluhan masih lemah di sebagian perusahaan. Hanya sebagian kecil yang mempublikasikan data penyelesaian kasus secara rinci. Dalam konteks UNGPs, mekanisme pengaduan pekerja di sektor pertambangan telah mencapai *universal availability*, namun baru sebagian yang mencapai *verifiable effectiveness*.

## Indikator D02. Mekanisme Pengaduan Eksternal bagi Individu dan Komunitas

Pada indikator ini, seluruh 18 perusahaan juga dinilai telah menyediakan kanal pengaduan eksternal, dengan skor rata-rata 90,00, yang merupakan nilai tertinggi dari semua indikator dalam Sub-Variabel ini. Selain itu, seluruh perusahaan pada skor terbaru berada pada kategori tertinggi untuk indikator ini (18 dari 18 perusahaan), mencerminkan bahwa kanal pengaduan masyarakat telah menjadi komponen yang sangat mapan di sektor tambang.

Sejumlah perusahaan menunjukkan mekanisme yang terdokumentasi dengan baik, seperti KPC melalui *Community Feedback System (CFS)* yang mencatat, mengklasifikasi, dan mengevaluasi setiap keluhan masyarakat terkait isu sosial-lingkungan. Freeport mengoperasikan *Community Grievance Mechanism* dengan dukungan petugas lapangan dan unit *Social Performance*, serta integrasi dengan temuan HRIA. Merdeka Copper Gold mengelola sistem pengaduan masyarakat dengan nomor referensi untuk setiap kasus, melibatkan investigasi formal serta jalur eskalasi jika pelapor tidak puas dengan hasilnya.

Perusahaan di bawah MIND ID kembali menonjol melalui penggunaan *OpenMIND* sebagai kanal pelaporan publik terintegrasi yang memungkinkan masyarakat melaporkan keluhan tanpa melalui kanal internal perusahaan terlebih dahulu. Model ini menunjukkan tingkat independensi dan aksesibilitas yang lebih kuat dibanding mekanisme internal murni.

Perusahaan lain seperti Harita Nickel, MedcoEnergi, Amman Mineral, Vale, Berau Coal, ITM, dan Bayan Resources juga menyediakan kanal pengaduan eksternal melalui petugas masyarakat, forum tatap muka, hotline publik, dan sistem verifikasi lapangan. Walaupun seluruh perusahaan telah memiliki kanal pengaduan, sebagian masih menampilkan dokumentasi yang terbatas pada deskripsi proses tanpa bukti kuantitatif atau laporan tindak lanjut. Hal ini menandakan bahwa sektor ini telah mencapai integrasi kanal eksternal secara penuh, namun masih perlu meningkatkan transparansi dan pelaporan hasil penyelesaian kasus.

## Indikator D03. Pemulihan Dampak Negatif

Indikator remediasi merupakan satu-satunya indikator dalam Sub-Variabel ini dengan skor rendah: rata-rata hanya 57,78, jauh di bawah dua indikator lainnya. Jumlah perusahaan yang menunjukkan bukti remediasi substantif adalah 8 dari 18, sedangkan 10 perusahaan lainnya belum memperlihatkan dokumentasi remediasi atau *grievance tracker* yang sesuai standar UNGPs.

Perusahaan yang menunjukkan bukti remediasi paling kuat mencakup Merdeka Copper Gold, yang satu-satunya memiliki

*grievance tracker* yang terdokumentasi dan dipublikasikan serta tabel ringkasan keluhan tahunan. Freeport, KPC, Harita Nickel, Vale, Amman Mineral, dan MedcoEnergi menampilkan praktik remediasi seperti *Corrective Action Plan (CAP)*, *Environmental and Social Action Plan (ESAP)*, kompensasi sosial, serta tindak lanjut integratif dalam HRDD atau HRIA. Perusahaan-perusahaan MIND ID seperti ANTAM, Bukit Asam, INALUM, dan Timah juga menyampaikan bentuk remediasi dalam kerangka program

CSR, TJSL, PUMK, rehabilitasi lingkungan, atau musyawarah komunitas, meskipun tidak semuanya menyediakan bukti keterlacakan kasus satu per satu.

Sebaliknya, lebih dari separuh perusahaan hanya menyatakan bahwa keluhan telah ditangani atau bahwa “tidak ada keluhan signifikan”, tanpa menyediakan *grievance list* atau *case tracker* yang memungkinkan audit independen. Ketiadaan dokumentasi ini membuat publik tidak dapat menilai apakah remediasi benar-benar telah dilakukan atau tidak diperlukan. Kesenjangan terbesar pada sektor pertambangan adalah minimnya transparansi hasil remediasi, bukan absennya sistem pelaporan.

### 3.4. Analisis Variabel Aktual Sektor Sawit dan Sektor Pertambangan

Variabel Aktual memberikan penilaian terhadap bagaimana perusahaan menangani dampak HAM yang nyata (actual human rights impacts), yang mencakup tuduhan serius atas pelanggaran HAM dalam empat tahun terakhir serta kemampuan perusahaan memberikan respons yang tepat. Tidak seperti variabel normatif yang mengukur komitmen,

kebijakan, dan sistem, variabel aktual menguji konsistensi perusahaan melalui bukti lapangan. Rentang skor variabel aktual ditetapkan antara 10 hingga 100, yang berbasis pada temuan kasus yang teridentifikasi dan respons perusahaan terhadap tuduhan serius dampak aktual HAM yang merugikan.

Tabel 16:  
Variabel Aktual Sektor Kelapa Sawit dan Sektor Pertambangan

| Sektor              | Total Skor rata-rata | Deskripsi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sektor Kelapa Sawit | 55,71                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat 5 sampai 6 kasus terdeteksi pada perusahaan</li> <li>• Ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas areal terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/<i>prolonged</i>)</li> <li>• Temuan dominan di dua aspek korban terdampak.</li> <li>• Respon publik dilakukan, namun tidak ada remediasi berdampak.</li> </ul> |

|                     |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sektor Pertambangan | 33,89 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat 8 kasus terdeteksi pada perusahaan</li> <li>• Ditemukan kasus yang bersifat <i>irremediable</i> (kasus dengan luas terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/<i>prolonged</i>)</li> <li>• Temuan kasus merata di seluruh aspek korban terdampak (Lingkungan, Masyarakat Adat &amp; Komunitas Lokas, serta Pekerja)</li> <li>• Respons publik yang dilakukan perusahaan sangat minim.</li> </ul> |
|---------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Sub-Variabel A01. Tuduhan Serius atas Dampak Aktual HAM yang Merugikan

Indikator A01 menunjukkan bahwa tuduhan serius atas dampak HAM masih meluas di kedua sektor. Tuduhan tersebut mencakup kategori lingkungan, masyarakat adat dan FPIC, serta hak pekerja, dan mencerminkan kerentanan struktural yang belum dapat diminimalkan oleh mekanisme pencegahan perusahaan.

Penilaian menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua sektor. Sektor kelapa sawit mencatat total skor rata-rata 55,71, yang menunjukkan bahwa rata-rata kasus yang terdeteksi antara 5 sampai 6 kasus, dan ditemukan bentuk kasus yang bersifat *irremediable* (kasus dengan luas areal terdampak, cakupan dan korban yang signifikan, serta berulang/*prolonged*), temuan dominan di dua aspek korban terdampak, yakni masyarakat adat dan komunitas lokal. Respon publik dilakukan, namun tidak ada remediasi berdampak.

Sementara sektor pertambangan memperoleh 33,89, menandakan bahwa sektor pertambangan memiliki intensitas tuduhan yang lebih tinggi dan karakter dampak yang lebih kompleks. Pada sektor tambang rata-rata pada perusahaan terdapat 8 kasus terdeteksi. Dengan karakteristik bersifat *irremediable* (kasus dengan luas terdampak, cakupan

dan korban yang signifikan, serta berulang/*prolonged*). Temuan kasus merata di seluruh aspek korban terdampak (Lingkungan, Masyarakat Adat & Komunitas Lokas, serta Pekerja). Pada saat yang sama, respons publik dalam pemulihan HAM yang dilakukan perusahaan sangat minim.

Dalam aspek lingkungan, tuduhan pada sawit umumnya terkait pencemaran air, udara, atau kerusakan lahan yang berdampak pada komunitas lokal dalam skala terbatas namun berulang. Pada pertambangan, dampaknya lebih struktural, berkaitan dengan volume limbah industri, risiko pencemaran sungai dan pesisir, serta potensi kerusakan ekosistem dalam skala besar. Rendahnya skor pertambangan menunjukkan bahwa isu lingkungan merupakan risiko yang melekat pada model produksi ekstraktif.

Pada kategori FPIC, masyarakat adat, dan komunitas lokal, tuduhan pada sektor sawit muncul dari konflik agraria dan tumpang tindih lahan yang cenderung terfragmentasi, sedangkan tuduhan pada sektor pertambangan mencerminkan dinamika konflik struktural seperti relokasi komunitas, hilangnya ruang hidup dan identitas budaya, serta tekanan terhadap Komunitas Lokal. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa masyarakat adat dan

komunitas lokal berada dalam posisi yang lebih rentan pada operasi pertambangan dibandingkan pada sektor sawit.

Dalam aspek hak pekerja, pada sawit, tuduhan berkisar pada PHK, sengketa PKB, dan pembatasan kebebasan berserikat. Meskipun serius, isu-isu tersebut umumnya terkait tata kelola ketenagakerjaan. Pada pertambangan, tuduhan muncul dari risiko operasional seperti kecelakaan kerja fatal,

paparan bahan berbahaya, dan pemutusan akses jaminan sosial, menunjukkan tingkat risiko yang jauh lebih tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Dengan demikian, variabel aktual memperlihatkan bahwa meskipun kedua sektor menghadapi potensi pelanggaran HAM, skala dan kedalaman dampak lebih berat pada sektor pertambangan dibanding sektor kelapa sawit.

### Sub-Variabel A02. Respons Perusahaan terhadap Tuduhan Serius

Respons perusahaan terhadap tuduhan serius menunjukkan tingkat akuntabilitas yang masih rendah. Sebagian besar respons bersifat minimal, berupa klarifikasi tanpa investigasi mendalam, tanpa pelibatan pihak independen, dan tanpa penjelasan mengenai langkah perbaikan atau pemulihan. Dalam banyak kasus terkait pencemaran lingkungan, konflik masyarakat adat, atau kecelakaan kerja fatal, perusahaan tidak memberikan respons substantif yang mencerminkan prinsip akuntabilitas sebagaimana diatur dalam UNGPs. Selain itu, mekanisme pengaduan yang tersedia jarang digunakan sebagai dasar investigasi komprehensif atau tindak

lanjut remediasi. Minimnya bukti remediasi menegaskan bahwa komitmen formal belum diterjemahkan secara efektif dalam tata kelola dampak aktual.

Secara keseluruhan, indikator A02 menunjukkan bahwa respons perusahaan belum mampu mengimbangi tingginya tingkat tuduhan pada indikator A01. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme pencegahan dan pengelolaan dampak masih tidak berjalan secara efektif, sehingga risiko berulangnya pelanggaran HAM tetap tinggi pada kedua sektor.

## 3.5. Embedding Human Rights: Tren Lintas Sektor

Tabel 17:  
Tren Internalisasi Fungsi HAM Lintas Sektor

| Aspek                                     | Sawit (dari 21 Perusahaan) | Tambang (dari 18 Perusahaan) | Keterangan                                                  |
|-------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Struktur HAM formal (officer/tim khusus)  | 4,76%                      | 38%                          | Tambang lebih maju dalam institusionalisasi                 |
| Pelaksanaan HRDD ataupun HRIA terstruktur | 33,3%                      | 72,2%                        | Tambang lebih maju dalam identifikasi risiko dan dampak HAM |

Analisis terhadap tren lintas sektor menunjukkan perbedaan signifikan dalam tingkat institusionalisasi dan integrasi hak asasi manusia ke dalam tata kelola perusahaan antara sektor pertambangan dan sektor kelapa sawit. Beberapa perusahaan pertambangan telah menunjukkan praktik baik yang menonjol dalam penguatan struktur HAM internal. Freeport, Harita Nickel, BUMI Resources, INALUM, Medco Energy, Kaltim Prima Coal (KPC), dan ANTAM, misalnya, telah membentuk *Human Rights Coordination Team* yang secara khusus menjalankan proses HRDD, HRIA, serta memastikan kepatuhan terhadap standar ICMM (International Council on Mining and Metals). Kehadiran tim ini menandakan bahwa isu HAM tidak hanya menjadi bagian dari kepatuhan regulatif, tetapi telah diintegrasikan ke dalam manajemen risiko dan budaya perusahaan.

Pada sektor kelapa sawit, praktik baik masih lebih terbatas. Sawit Sumber Mas Plantation (SSMP) muncul sebagai satu-satunya perusahaan yang secara tegas menunjuk Koordinator HAM di tingkat korporat. Langkah ini menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam membangun struktur kelembagaan HAM, meskipun belum umum dilakukan oleh perusahaan lain di sektor ini. Secara umum, integrasi

HAM pada perusahaan sawit lebih banyak didorong oleh tuntutan pelaporan GRI dalam proses penentuan topik material. Hal ini berbeda dengan sektor pertambangan, yang secara sistematis melaksanakan HRDD dan HRIA sebagai bagian integral dari tata kelola perusahaan dan proses pengidentifikasian risiko sosial.

Perbedaan kapasitas lintas sektor ini terlihat jelas pada tingkat kelembagaan dan pelaksanaan penilaian risiko. Hanya 4,76% perusahaan sawit yang memiliki struktur HAM formal seperti officer atau tim khusus, sementara pada sektor pertambangan persentasenya mencapai 38%—menunjukkan bahwa pertambangan jauh lebih maju dalam proses institusionalisasi HAM. Dalam hal pelaksanaan HRDD atau HRIA yang terstruktur, sektor pertambangan kembali menunjukkan dominasi dengan tingkat implementasi sebesar 72,2%, dibandingkan sektor sawit yang baru mencapai 33,3%. Data ini memperlihatkan bahwa sektor pertambangan memiliki kematangan kelembagaan dan sistem yang lebih kuat dalam mengidentifikasi risiko dan dampak HAM dibanding sektor kelapa sawit, yang masih berada pada tahap penguatan awal.[]

## IV. KESIMPULAN

Riset RBC Benchmark merupakan upaya pertama yang secara sistematis mengukur kepatuhan perusahaan di Indonesia terhadap prinsip Bisnis dan Hak Asasi Manusia berdasarkan UNGPs. Riset ini menunjukkan bahwa dunia usaha di sektor perkebunan kelapa sawit dan pertambangan telah mencapai kemajuan penting dalam membangun komitmen, kebijakan, serta sistem tata kelola HAM. Namun, tantangan besar masih muncul terkait ketersediaan struktur khusus, efektivitas mekanisme pengaduan, kualitas remediasi, dan tingginya tuduhan dampak aktual di kedua sektor.

Perbedaannya jelas: sektor pertambangan unggul dalam tata kelola dan uji tuntas HAM, sementara sektor sawit menunjukkan progres kuat pada HRDD rantai pasok tetapi masih menghadapi kelembagaan HAM yang lemah. Pada saat yang sama, fakta lapangan mengungkap bahwa kedua sektor masih menghadapi risiko substansial terhadap lingkungan, masyarakat adat, Komunitas Lokal, dan pekerja, dengan sektor pertambangan menunjukkan tingkat risiko aktual yang lebih tinggi.

Dengan demikian, RBC Benchmark tidak hanya menjadi alat penilaian, tetapi juga *cermin kolektif* bagi perusahaan untuk memperkuat akuntabilitas, memperbaiki tata kelola, dan membangun sistem yang lebih responsif terhadap risiko HAM. Inisiatif ini sekaligus memberikan dasar yang kuat bagi pemerintah dalam mengembangkan regulasi mandatory HRDD dan memperkuat implementasi STRANAS BHAM.

Jika diperkuat dan dilaksanakan secara berkelanjutan, RBC Benchmark berpotensi menjadikan Indonesia sebagai pelopor penerapan prinsip bisnis dan HAM di kawasan ASEAN dan sebagai pemain global yang memadukan daya saing ekonomi dengan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan.

Secara ringkas, data riset RBC Benchmark yang disajikan mengantarkan kesimpulan dan sejumlah langkah sebagai berikut:

1. Laporan RBC Benchmark memberikan baseline penting untuk memahami kondisi penghormatan HAM di sektor kelapa sawit dan pertambangan. Penilaian ini menjadi fondasi awal untuk mengukur sejauh mana perusahaan di kedua sektor telah mengintegrasikan prinsip HAM dalam tata kelola dan operasionalnya. Metode dua variabel—normatif dan aktual—membantu menunjukkan posisi perusahaan saat ini serta area yang perlu ditingkatkan.
2. Kedua sektor menunjukkan adanya kesenjangan antara komitmen normatif dan implementasi aktual di lapangan.  
  
Perusahaan telah memiliki kebijakan HAM, keberlanjutan, dan tata kelola, tetapi implementasi di lapangan masih lemah. Tantangan utama terlihat pada kasus-kasus lingkungan, konflik lahan dan FPIC, K3, serta perlindungan masyarakat adat dan pekerja, yang tetap muncul secara berulang di kedua sektor.
3. HRDD dan mekanisme pengaduan menjadi titik lemah utama yang membutuhkan penguatan signifikan. Meskipun banyak perusahaan mencantumkan komitmen dan kanal pengaduan, sedikit yang menunjukkan identifikasi risiko HAM yang konsisten, tindakan mitigasi, pelacakan efektivitas, atau publikasi daftar pengaduan dan hasil remediasi. Hal ini berdampak langsung pada rendahnya kualitas respons perusahaan terhadap tuduhan serius yang muncul.

4. Hasil variabel aktual menunjukkan bahwa risiko HAM bersifat sistemik dan mencerminkan kelemahan tata kelola, bukan insiden yang bersifat individual. Pola tuduhan—termasuk pencemaran lingkungan, konflik lahan, pelanggaran FPIC, kecelakaan kerja, dan pelanggaran hak pekerja—terjadi secara berulang dan melibatkan komunitas terdampak dalam skala luas, menunjukkan perlunya intervensi lebih tegas pada tingkat kebijakan dan operasional perusahaan.
5. Laporan menegaskan perlunya penguatan regulasi, termasuk percepatan mandatory HRDD di Indonesia. Kesenjangan antara kebijakan formal dan praktik aktual menunjukkan bahwa pendekatan sukarela belum cukup mendorong perubahan. Regulasi yang lebih kuat diperlukan agar perusahaan wajib mengadopsi sistem uji tuntas HAM yang komprehensif, transparan, dan akuntabel.
6. RBC Benchmark berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mendorong perubahan sistemik di sektor kelapa sawit dan pertambangan. Dengan memberikan pemetaan komprehensif atas komitmen dan kinerja HAM, laporan ini membantu perusahaan, pemerintah, investor, dan masyarakat sipil menentukan prioritas perbaikan, meningkatkan akuntabilitas, dan mendorong tata kelola bisnis yang lebih bertanggung jawab, adil, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Business & Human Rights Resource Centre. (2022). *Business and human rights defenders in Southeast Asia*.
- Indonesian Mining Institute. (2018). *Report on Indonesia mining sector diagnostic*. Indonesian Mining Institute.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, respect and remedy” framework*. United Nations.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2017). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *OECD due diligence guidance for Responsible Business Conduct*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD guidelines for multinational enterprises on Responsible Business Conduct*. OECD Publishing.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia*.
- World Benchmarking Alliance. (2024). *Corporate human rights benchmark: Core UNGP indicators*.

Annex 1:

Hasil Penilaian Perusahaan

A. Sektor Perkebunan Kelapa Sawit

| Peringkat | Nama Perusahaan                                         | Skor Dasar Variabel Normatif | Skor Dasar Variabel Aktual | Skor Variabel Normatif (60%) | Skor Variabel Aktual (40%) | Total skor | Letter Rating (Penilaian Huruf) | Kategori Penghargaan       |
|-----------|---------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1         | PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk                          | 86,67                        | 80                         | 52                           | 32                         | 84         | BBB                             | BHR Intermediate Company   |
| 2         | First Resources Limited                                 | 83,33                        | 80                         | 50                           | 32                         | 82         | BBB                             | BHR Intermediate Company   |
| 3         | PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology (SMART) Tbk | 79,33                        | 65                         | 47,6                         | 26                         | 73,6       | BB                              | BHR Improving Company      |
| 4         | PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk                     | 80,00                        | 60                         | 48                           | 24                         | 72         | BB                              | BHR Improving Company      |
| 5         | Asian Agri Group                                        | 85,00                        | 50                         | 51                           | 20                         | 71         | BB                              | BHR Improving Company      |
| 6         | Wilmar International Limited (Wilmar Group Indonesia)   | 85,00                        | 45                         | 51                           | 18                         | 69         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Dharma Satya Nusantara Tbk                          | 81,67                        | 50                         | 49                           | 20                         | 69         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Astra Agro Lestari Tbk                              | 81,67                        | 50                         | 49                           | 20                         | 69         | B                               | BHR Early Adopting Company |

| Peringkat | Nama Perusahaan                                 | Skor Dasar Variabel Normatif | Skor Dasar Variabel Aktual | Skor Variabel Normatif (60%) | Skor Variabel Aktual (40%) | Total skor | Letter Rating (Penilaian Huruf) | Kategori Penghargaan       |
|-----------|-------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------------|----------------------------|
| 7         | PT. Eagle High Plantations Tbk                  | 76,00                        | 55                         | 45,6                         | 22                         | 67,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Palma Serasih Tbk                           | 76,00                        | 55                         | 45,6                         | 22                         | 67,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Cisadane Sawit Raya Tbk                     | 76,00                        | 55                         | 45,6                         | 22                         | 67,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Mahkota Group Tbk                           | 76,00                        | 55                         | 45,6                         | 22                         | 67,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk             | 76,00                        | 55                         | 45,6                         | 22                         | 67,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 8         | PT. FAP Agri Tbk                                | 72,67                        | 55                         | 43,6                         | 22                         | 65,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Jaya Agra Wattie Tbk                        | 76,00                        | 50                         | 45,6                         | 20                         | 65,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 9         | PT. Sampoerna Agro Tbk                          | 76,00                        | 45                         | 45,6                         | 18                         | 63,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 10        | PT. Salim Ivomas Pratama Tbk                    | 74,33                        | 45                         | 44,6                         | 18                         | 62,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 11        | Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) | 69,33                        | 50                         | 41,6                         | 20                         | 61,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 12        | PT. Austindo Nusantara Jaya Tbk                 | 65,33                        | 55                         | 39,2                         | 22                         | 61,2       | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 13        | PT. Pradiksi Gunatama Tbk                       | 62,67                        | 55                         | 37,6                         | 22                         | 59,6       | C                               | BHR Emerging Company       |
| 14        | PT. Andira Agro Tbk                             | 50,67                        | 60                         | 30,4                         | 24                         | 54,4       | C                               | BHR Emerging Company       |

## B. Sektor Pertambangan

| Peringkat | Nama Perusahaan                                   | Skor Dasar Variabel Normatif | Skor Dasar Variabel Aktual | Skor Variabel Normatif (60%) | Skor Variabel Aktual (40%) | Total skor | Letter Rating (Penilaian Huruf) | Kategori Penghargaan       |
|-----------|---------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1         | PT. Bumi Resources Tbk                            | 88,33                        | 50                         | 53,00                        | 20,00                      | 73         | BB                              | BHR Improving Company      |
| 2         | PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM)           | 85,00                        | 50                         | 51,00                        | 20,00                      | 71         | BB                              | BHR Improving Company      |
| 3         | PT. Timah Tbk                                     | 81,67                        | 50                         | 49,00                        | 20,00                      | 69         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 4         | PT. Freeport Indonesia                            | 88,33                        | 30                         | 53,00                        | 12,00                      | 65         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Tri Megah Bangun Persada Tbk. (HARITA Nickel) | 88,33                        | 30                         | 53,00                        | 12,00                      | 65         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 5         | PT. Medco Energi Internasional Tbk                | 86,67                        | 30                         | 52,00                        | 12,00                      | 64         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 6         | PT Merdeka Copper Gold Tbk                        | 85,00                        | 30                         | 51,00                        | 12,00                      | 63         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 7         | PT. Kaltim Prima Coal                             | 83,33                        | 30                         | 50,00                        | 12,00                      | 62         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Vale Indonesia Tbk                            | 83,33                        | 30                         | 50,00                        | 12,00                      | 62         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 8         | PT. Amman Mineral Internasional Tbk               | 81,67                        | 30                         | 49,00                        | 12,00                      | 61         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 9         | PT Aneka Tambang Tbk                              | 81,00                        | 30                         | 48,60                        | 12,00                      | 60,6       | B                               | BHR Early Adopting Company |

| Peringkat | Nama Perusahaan                                    | Skor Dasar Variabel Normatif | Skor Dasar Variabel Aktual | Skor Variabel Normatif (60%) | Skor Variabel Aktual (40%) | Total skor | Letter Rating (Penilaian Huruf) | Kategori Penghargaan       |
|-----------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------------|----------------------------|
| 10        | PT. Harum Energy Tbk                               | 80,00                        | 30                         | 48,00                        | 12,00                      | 60         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT. Indo Tambangraya Megah Tbk                     | 80,00                        | 30                         | 48,00                        | 12,00                      | 60         | B                               | BHR Early Adopting Company |
|           | PT Bukit Asam Tbk                                  | 80,00                        | 30                         | 48,00                        | 12,00                      | 60         | B                               | BHR Early Adopting Company |
| 11        | PT. Bayan Resources Tbk                            | 71,67                        | 40                         | 43,00                        | 16,00                      | 59         | B                               | BHR Emerging Company       |
| 12        | PT. Mineral Industri Indonesia (Persero) (MIND ID) | 76,00                        | 30                         | 45,60                        | 12,00                      | 57,6       | B                               | BHR Emerging Company       |
| 13        | PT. Alamtri Resources Indonesia Tbk                | 71,33                        | 30                         | 42,80                        | 12,00                      | 54,8       | C                               | BHR Emerging Company       |
| 14        | PT. Berau Coal Energy Tbk                          | 69,67                        | 30                         | 41,80                        | 12,00                      | 53,8       | C                               | BHR Emerging Company       |



Jl. Hang Lekiu II No. 41 Kebayoran Baru  
Jakarta Selatan 12120 - Indonesia  
Telp. : (+6221) 7208850  
Fax. : (+6221) 22775683  
Hotline : +6285100255123  
Email : setara@setara-institute.org,  
setara\_institute@hotmail.com  
Website : www.setara-institute.org



**YAYASAN  
TARUMANAGARA**