

KONDISI PENDUKUNG HAK ASASI MANUSIA

VERSI 0.2 | OKTOBER 2020

Pengantar

Dokumen ini berfokus pada analisis kondisi pendukung, yang merupakan salah satu komponen dari proses penilaian hak asasi manusia lengkap yang ditentukan dalam Lampiran 3. Kondisi pendukung mengacu pada undang-undang, prosedur, proses, pengaturan sosial, dan faktor serta keadaan lain dalam lanskap yang mendukung (atau dapat mendukung) perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia, dan/atau dapat menangani dan mengurangi dampak hak asasi manusia yang aktual dan potensial serta akar penyebabnya. Ini termasuk tetapi tidak terbatas pada perlindungan hak asasi manusia, yang merupakan tindakan pencegahan yang sengaja diadopsi untuk mencegah dan mengurangi pelanggaran hak asasi manusia.

Lampiran ini mengidentifikasi kondisi pendukung hak asasi manusia yang umum dan dimaksudkan untuk membantu penilai dalam menentukan metrik kinerja yang sesuai untuk mengevaluasi kondisi pendukung yang paling relevan untuk setiap indikator hak asasi manusia yang dipilih. Secara umum diharapkan bahwa penilai akan memasukkan banyak dari kondisi pendukung umum ini ke dalam metrik kinerja hak asasi manusia yang mereka tetapkan. Berdasarkan konteks lanskap tertentu, penilai mungkin juga perlu menyesuaikan deskripsi kondisi pendukung ini dan/atau mengidentifikasi kondisi pendukung tambahan - dan mengembangkan metrik kinerja dengan dasar kondisi tersebut - untuk mengevaluasi secara memadai status dan tren upaya untuk melindungi dan menghormati hak asasi manusia di lanskap.

Kondisi pendukung umum

Beberapa kondisi pendukung relevan untuk beberapa atau semua masalah hak asasi manusia dan indikator terkait. Berikut ini beberapa contohnya:

- **Mekanisme Pengaduan Operasional yang Efektif (OGM)** dapat menangani keluhan sebelum meningkat dan membantu memberikan perbaikan pada tahap awal. Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia menguraikan delapan prinsip utama berikut tentang OGM yang efektif:¹

¹ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. OHCHR. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

- **Sah:** memungkinkan kepercayaan dari kelompok pemangku kepentingan yang dimaksudkan untuk digunakan dan bertanggung jawab atas perilaku adil dalam proses pengaduan;
- **Dapat diakses:** diketahui oleh semua kelompok pemangku kepentingan yang dimaksudkan untuk digunakan dan memberikan bantuan yang memadai bagi mereka yang mungkin menghadapi hambatan akses;
- **Dapat diprediksi:** menyediakan prosedur yang jelas dan diketahui dengan kerangka waktu indikatif untuk setiap tahap, kejelasan tentang jenis proses dan hasil yang tersedia, dan cara pemantauan pelaksanaan;
- **Setara:** berupaya memastikan bahwa pihak yang dirugikan memiliki akses yang wajar ke sumber informasi dan saran serta keahlian yang diperlukan untuk terlibat dalam proses pengaduan dengan persyaratan yang adil, terinformasi, dan terhormat;;
- **Transparan:** memberikan informasi kepada pihak yang menyampaikan keluhan tentang kemajuannya, memberikan informasi yang memadai tentang kinerja mekanisme untuk membangun kepercayaan dalam efektivitasnya, dan pemenuhan kepentingan publik yang menjadi taruhannya;
- **Sesuai-hak (Rights-compatible):** memastikan bahwa hasil dan pemulihan sesuai dengan hak asasi manusia yang diakui secara internasional;
- **Sumber pembelajaran berkelanjutan:** memanfaatkan langkah-langkah yang relevan untuk mengidentifikasi pelajaran untuk meningkatkan mekanisme dan mencegah keluhan dan bahaya di masa depan;
- **Berdasarkan keterlibatan dan dialog:** berkonsultasi dengan kelompok pemangku kepentingan yang menggunakan mekanisme tersebut yang ditujukan pada desain dan kinerjanya dan berfokus pada dialog sebagai cara untuk menangani dan menyelesaikan keluhan.
- **Penggunaan konsultasi berbasis teknologi dan sistem keterlibatan** untuk mendapatkan perspektif dari pemegang hak dan mengidentifikasi dampak negatif hak asasi manusia yang aktual dan potensial. Sistem seperti itu terkadang dikembangkan atau digunakan oleh serikat pekerja, LSM lokal, asosiasi petani, masyarakat adat, dan pemangku kepentingan lainnya untuk membantu memantau dan melaporkan masalah.
- **Registrasi penggunaan lahan dan konflik tingkat lanskap:** pemerintah lokal atau pihak netral dapat membuat dan mengoperasikan register yang bersifat terbuka dan dapat diakses tentang sengketa dan konflik penggunaan lahan. Register tersebut harus mencakup informasi tentang sifat perselisihan, kapan diajukan, dan status kemajuan penyelesaiannya. Register harus dijalankan bersama-sama dengan upaya otoritas pemerintah untuk membantu memperjelas kepemilikan

tanah dan hak guna, memfasilitasi mendapatkan sertifikat tanah yang sah, dan menyelesaikan sengketa dengan cara yang adil dan menghormati hak.²

- **Pengembangan kapasitas pemegang hak;** Peningkatan pengetahuan tentang hak dan tanggung jawab oleh pemegang hak (yaitu pekerja dan anggota masyarakat) dapat membantu meningkatkan partisipasi dalam proses uji tuntas hak asasi manusia dan upaya lain untuk mengidentifikasi, menyelesaikan, dan memperbaiki dampak buruk terhadap hak asasi manusia.

Indikator 2.2.1: Pekerja Anak³

Tidak ada pendekatan yang cocok untuk semua dalam mengakhiri pekerja anak; sebaliknya, solusi yang paling efektif biasanya mencakup banyak komponen yang disesuaikan dengan konteks tertentu. Namun, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah mengidentifikasi lima bidang utama - pendidikan, perlindungan sosial, pasar tenaga kerja, standar hukum, dan peraturan - yang merupakan pilar penting sebagai tanggapan kebijakan terhadap pekerja anak. Selain itu, terdapat konsensus tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pekerja anak, seperti perlindungan hukum yang terbatas, kemiskinan dan marginalisasi, keterpaparan terhadap guncangan, kualitas sekolah yang rendah dan keterbatasan akses ke sekolah, keterbatasan kesempatan kerja yang layak, dan tidak adanya atau lemahnya realisasi hak-hak pekerja dan hak asasi manusia lainnya. Akses ke sekolah berkualitas adalah salah satu solusi paling efektif untuk menangani pekerja anak. Hal ini memungkinkan keluarga untuk berinvestasi dalam pendidikan anak-anak mereka, yang memberikan keuntungan jangka panjang yang lebih besar daripada melibatkan anak-anak dalam pekerjaan dengan mengorbankan pendidikan.

Pekerja anak dalam rantai pasokan komoditas menjadi perhatian berbagai pihak seperti pemerintah, perusahaan, pembeli dan pedagang domestik dan internasional, organisasi pengusaha dan pekerja, serta masyarakat sipil. Kolaborasi di antara pihak-pihak ini melalui inisiatif berbagai pemangku kepentingan dapat membantu mengidentifikasi dan mengkoordinasikan tindakan yang diperlukan untuk menangani pekerja anak. Kolaborasi antar industri sangat penting untuk membantu memastikan bahwa ketika pekerja anak

² Kondisi pendukung ini dapat dikaitkan dengan penilaian Pilar Tata Kelola untuk Indikator 3.1.2 Konflik lahan.

³ LandScale mengevaluasi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak sebagaimana didefinisikan oleh ILO: (1) Semua bentuk perbudakan atau praktik yang mirip dengan perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, jeratan hutang dan perbudakan serta kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan anak untuk digunakan dalam konflik bersenjata. (2) Penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk pelacuran, produksi pornografi atau pertunjukan pornografi. (3) Penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk kegiatan yang melanggar hukum, khususnya untuk produksi dan perdagangan narkoba sebagaimana didefinisikan dalam perjanjian internasional yang relevan. (4) Pekerjaan yang menurut sifat atau lingkungan tempat berlangsungnya kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan atau lingkungan tempat berlangsungnya kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan atau lingkungan tempat berlangsungnya (disebut sebagai pekerja anak yang berbahaya). Menurut ILO, "Pekerja anak adalah pekerjaan yang merampas masa kanak-kanak, potensi, dan martabat anak-anak, dan berbahaya bagi perkembangan fisik dan mental. Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak didefinisikan sebagai pekerja anak atau tidak tergantung pada usia anak, jam dan jenis pekerjaan dan kondisi di mana pekerjaan tersebut dilakukan."

ditangani di satu rantai pasokan, tidak hanya dipindahkan ke rantai pasokan lainnya. Kemitraan semacam itu dapat menerapkan sistem yang menangani akar penyebab pekerja anak, tidak hanya manifestasi dan gejalanya.

Kondisi pendukung yang umum untuk menangani pekerja anak:

- Pendidikan yang inklusif dan setara
 - Akses yang lebih luas ke peluang pengembangan anak usia dini untuk rumah tangga yang rentan (misalnya program dan bantuan penitipan anak usia dini)
 - Mengurangi biaya sekolah langsung dan tidak langsung
 - Meningkatkan kualitas sekolah dan memperluas akses sekolah
- Perlindungan sosial
 - Mengurangi kerentanan ekonomi yang dapat mendorong keluarga untuk menggunakan pekerja anak untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menghadapi ketidakpastian. Hal ini dapat dilakukan melalui pembayaran tunai atau tunjangan langsung dalam bentuk natura (misalnya, bantuan makanan) untuk rumah tangga berpenghasilan rendah serta dengan meningkatkan atau memperluas akses ke perawatan kesehatan, transportasi, asuransi sosial, dan tunjangan lain yang membantu memenuhi kebutuhan dasar keluarga..
- Pekerjaan dan mata pencaharian yang layak
 - Rumah tangga memiliki akses yang memadai ke kredit dengan persyaratan yang adil.
 - Petani kecil/petani memiliki peluang untuk berinvestasi dalam teknologi dan infrastruktur baru, serta mempromosikan asosiasi dan/atau koperasi petani kecil.
 - Pekerja telah mengurangi hambatan untuk transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal dan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan mereka.
- Kerangka hukum
 - Status ratifikasi hukum dan standar internasional tentang pekerja anak
 - Adanya undang-undang nasional, sistem peraturan, dan mekanisme inspeksi atau penegakan hukum terkait pekerja anak

Kotak 1. Studi kasus pekerja anak: El Salvador

El Salvador memberikan contoh kemajuan yang berarti dalam menghapus pekerja anak yang berbahaya dari industri tebu. Tebu dipanen dalam kondisi berbahaya, seperti bekerja berjam-jam di bawah sinar matahari, menggunakan parang tajam, menyalakan api untuk membersihkan ladang, dan berbagai risiko lainnya. Pada tahun 2002, Asosiasi Produsen Tebu menandatangani nota kesepahaman dengan Pemerintah El Salvador untuk mengakhiri pekerja anak di industri tebu. Strategi tersebut mencakup peningkatan kesadaran, peningkatan pendidikan dan pelatihan, dan pengorganisasian skema pemantauan berbasis masyarakat. Hasilnya, jumlah pekerja anak dalam produksi tebu berkurang dari 12.380 anak pada tahun 2004 menjadi 1.559 anak pada tahun 2009.⁴

Indikator 2.2.2: Pekerja Paksa⁵

Kerja paksa merupakan fenomena multidimensi yang membutuhkan solusi multi dimensi pula. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kerja paksa termasuk kesenjangan tata kelola, permintaan konsumen yang tidak menentu, tekanan biaya, dan tekanan lain ke pemasok dan tanggapan mereka terhadap tekanan ini. Banyak pertanian, tambang, dan pabrik berada dalam lanskap di mana terdapat tata kelola yang tidak memadai. Ini berarti ada risiko yang lebih tinggi untuk praktik ketenagakerjaan ilegal dan kurangnya penegakan standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional dalam kasus-kasus ini.

Selain itu, tren permintaan konsumen akan gaya yang berubah dengan cepat, tanggapan yang cepat dan ekspektasi pengiriman, dan persaingan harga yang berkelanjutan di seluruh rantai nilai berkontribusi pada beberapa efek negatif bagi pekerja dan hak-hak mereka, termasuk upah yang lebih rendah, tunjangan yang lebih sedikit, dan meningkatnya prevalensi pekerja kontrak dan pengaturan tenaga kerja lepas sebagai pengganti pengaturan kerja langsung dan permanen.

Berbagai kelompok pemangku kepentingan, termasuk regulator, pembeli, pedagang, pemasok, perwakilan pekerja, dan masyarakat sipil, memiliki peran penting dalam mengurangi kerja paksa. Dengan mempertimbangkan akar penyebab kerja paksa yang beragam dan mengglobal, satu aktor atau intervensi seringkali tidak cukup untuk menangani masalah ini sendiri.⁶

⁴ Organisasi Buruh Internasional. (2016). *Eliminating and Preventing Child Labour*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_456960.pdf

⁵ Menurut ILO, "Kerja paksa mengacu pada situasi di mana orang-orang dipaksa untuk bekerja melalui penggunaan kekerasan atau intimidasi, atau dengan cara yang lebih halus seperti akumulasi hutang, penyimpanan dokumen identitas atau ancaman pengaduan kepada otoritas imigrasi."

Kondisi pendukung umum untuk menangani pekerja anak secara efektif:

- Pencegahan
 - **Peningkatan kesadaran:** Mendidik masyarakat umum, kelompok rentan, dan pengusaha tentang pencegahan kerja paksa
 - **Perekrutan yang adil:** Melindungi pekerja dari kemungkinan praktik penyalahgunaan dan penipuan selama proses perekrutan dan penempatan
 - **Uji tuntas:** Menangani kerja paksa dalam operasi bisnis dan rantai pasokan
 - **Mengatasi akar penyebab dan faktor risiko:** Fokus pada perekonomian informal
 - **Prosedur pengaduan:** Memberikan suara kepada pekerja melalui prosedur pengaduan yang mampu mengungkap dan menyelesaikan masalah
 - **Tindakan yang dipimpin oleh pekerja:** Pekerja, serikat pekerja, dan kelompok pendukung lainnya memiliki peran penting untuk dimainkan dalam mengungkap kerja paksa melalui, misalnya, perundingan bersama

- Perlindungan, remediasi, dan penegakan hukum
 - **Perlindungan:** Mempromosikan pemulihan yang aman dan mencegah viktimisasi ulang
 - **Remediasi:** Memastikan bahwa orang-orang dalam kerja paksa memiliki akses ke remediasi yang sesuai⁷
 - **Penegakan hukum:** Memperkuat administrasi peradilan pidana dan ketenagakerjaan

- Menangani kerja paksa dalam situasi krisis dan kerapuhan negara
 - **Pencegahan:** Membangun ketahanan dan memastikan kesiapan
 - **Perlindungan:** Memastikan identifikasi, pelepasan bantuan, dan pemulihan
 - **Perekrutan:** Mengatasi perekrutan paksa dan pelanggaran ekstrim lainnya yang terkait dengan konflik bersenjata

⁷ Remediasi adalah keprihatinan yang lazim karena merupakan tantangan untuk melakukan perbaikan bagi korban yang terluka dan bahaya terjadinya viktimisasi ulang. Pekerja yang diperdagangkan dan pekerja paksa sering menghadapi pemutusan hubungan kerja, deportasi, dan kemungkinan pembalasan jika terungkap.

Kotak 2. Sudi kasus pekerja budak: Brasil

Pakta Nasional Pemberantasan Pekerja Budak di Brasil adalah salah satu tanggapan paling komprehensif terhadap pekerja paksa. Ini adalah inisiatif multi-pemangku kepentingan yang melibatkan Ethos Institute, Social Observatory Institute, ILO, dan LSM Repórter Brasil. Perusahaan nasional dan internasional yang menandatangani perjanjian Pakta untuk menjaga rantai pasokan mereka bebas dari pekerja budak.

Komponen utama dari Pakta tersebut adalah:

- Komisi nasional untuk memberantas budak dan kerja paksa
- Rencana aksi nasional
- Seorang inspektoral khusus
- Penerbitan 'daftar kotor'
- Organisasi masyarakat sipil yang menyelidiki rantai pasokan perusahaan dalam daftar dan menekan mereka untuk membantu membersihkan rantai pasokan

Pakta tersebut telah dicontoh di industri baja Brasil, di mana 15 perusahaan bergabung dengan ILO dan organisasi masyarakat sipil untuk melawan kerja paksa dalam produksi arang. Model Brasil adalah contoh penting dalam menggabungkan tekanan publik dan swasta untuk membela hak asasi manusia dan menjalankan mandat mereka.⁸

Indikator 2.2.3: Hak-Hak Pekerja

Pekerja di pertanian, pabrik, dan sektor produksi lainnya adalah termasuk orang-orang yang paling rentan dalam perdagangan global. Karena pekerja pertanian sering kali kekurangan akses ke lahan dan tidak dapat mencari nafkah dari lahan tersebut, mereka memiliki lebih sedikit peluang untuk penghidupan yang layak. Lebih jauh lagi, mereka seringkali tidak memiliki kontrak resmi, kebebasan berserikat, asuransi kesehatan dan keselamatan dasar, dan upah yang memadai, dan berbagai perampasan lainnya. Kebebasan berserikat, pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama, dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, adalah hak asasi manusia universal yang harus dihormati dan dilindungi di semua tempat kerja.

⁸ Van Heerden, A. (2015). Mengidentifikasi, mengelola, mengurangi, dan mencegah kerja paksa dan perbudakan modern. *Ethical Trading Initiative*, 2. https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_background_paper_on_forced_labour_modern_slavery_oct_15_0.pdf

Hak-hak pekerja mencakup berbagai topik yang merupakan inti dari kesejahteraan dan martabat manusia. Topik-topik ini mencakup upah, waktu kerja, pengaturan kerja, kebebasan berserikat, kondisi kerja, pengaturan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan tuntutan keluarga dan kehidupan di luar pekerjaan, non-diskriminasi, dan perlindungan dari pelecehan dan kekerasan di tempat kerja. Ada elemen inti dari hubungan kerja dan keselamatan pekerja yang mungkin berisiko tergantung pada konteks lanskap. Indikator ini mencakup berbagai masalah, dari waktu kerja (jam kerja, waktu istirahat, dan jadwal kerja) hingga remunerasi dan tuntutan fisik dan mental di tempat kerja.

Kondisi pendukung umum untuk menangani masalah-masalah hak-hak pekerja:

- **Kebebasan berserikat:** Ini adalah hak pekerja dan pemberi kerja untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri. Ini adalah bagian integral dari masyarakat yang bebas dan demokratis. Dalam banyak kasus, organisasi ini telah memainkan peran penting dalam perkembangan politik dan ekonomi negara mereka.
- **Perundingan bersama:** Melalui perundingan bersama, pengusaha dan serikat pekerja dapat bernegosiasi dan menyepakati upah dan kondisi kerja yang adil sambil memberikan dasar untuk hubungan perburuhan yang dapat diandalkan. Hal-hal umum dalam agenda perundingan termasuk upah, tunjangan, waktu kerja, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan perlakuan yang sama.
- **Jaminan kerja:** Jaminan kerja adalah perlindungan pekerja dari fluktuasi pendapatan karena kehilangan pekerjaan akibat pemecatan yang disebabkan oleh penurunan ekonomi, restrukturisasi perusahaan, dan faktor lain yang tidak terkait dengan kinerja karyawan. Pertumbuhan bentuk pekerjaan non-standar, seperti kontrak sementara, pekerjaan melalui agen tenaga kerja, wirausaha mandiri, dan pekerjaan paruh waktu marjinal telah meningkatkan kekhawatiran pekerja atas jaminan kerja.
- **Upah:** Tingkat upah adalah yang utama di antara kondisi yang diperlukan untuk pengaturan kerja yang layak dan merupakan subjek utama dari perundingan bersama. Ini termasuk membayar upah minimum, membayar atau meningkat menuju upah layak, menetapkan kebijakan untuk kesetaraan tingkat upah dalam kaitannya dengan keuntungan pemberi kerja, dan kesetaraan upah di seluruh kelompok pekerja, termasuk perbedaan upah berdasarkan gender.
- **Waktu kerja:** Ini merupakan topik yang menghadirkan tantangan signifikan terkait dengan jam kerja yang berlebihan, kesehatan dan keselamatan pekerja yang dipengaruhi oleh jumlah jam kerja, kurangnya waktu istirahat dan pemulihan yang memadai, termasuk istirahat mingguan dan cuti tahunan berbayar, yang mana dilindungi oleh standar ketenagakerjaan internasional.

- **Pekerjaan dan keluarga:** Elemen ini membahas berbagai kebijakan untuk memfasilitasi akses semua pekerja ke pekerjaan yang layak sambil mengakomodasi berbagai situasi keluarga dan kesehatan. Ini mencakup berbagai cara untuk mendukung tanggung jawab keluarga, termasuk cuti melahirkan dan cuti ayah. Sebagai sebuah prinsip umum, baik pekerja laki-laki maupun perempuan dengan tanggung jawab keluarga harus dapat terlibat, berpartisipasi, dan memajukan pekerjaan mereka tanpa diskriminasi

Indikator 2.4: Hak-Hak Asasi Manusia Lainnya

Meskipun indikator 2.2.1 hingga 2.2.3 mengidentifikasi beberapa hak asasi manusia yang paling relevan secara luas dalam konteks sektor berbasis sumber daya alam, namun indikator tersebut tidak memasukkan daftar hak asasi manusia yang lengkap. Oleh karena itu, indikator yang bergantung pada lanskap ini disertakan untuk memastikan bahwa hak asasi manusia lain yang sangat menonjol dalam lanskap juga dibahas dalam penilaian LandScale.

Selama penilaian hak asasi manusia, penilai harus mengidentifikasi masalah hak asasi manusia lainnya yang tidak tercakup dalam indikator 2.2.1, 2.2.2, dan 2.2.3. Setelah masalah teridentifikasi, penilai dapat melanjutkan dengan analisis kondisi pendukung untuk indikator baru. Metrik kinerja untuk indikator hak asasi manusia lainnya secara umum dapat didefinisikan sebagai evaluasi tiga jenis kondisi atau tindakan pendukung⁹:

1. **Metrik struktural (komitmen)** mencakup ratifikasi dan adopsi instrumen hukum dan keberadaan serta penciptaan mekanisme kelembagaan dasar yang diperlukan untuk pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

Contoh: Perjanjian hak asasi manusia internasional yang relevan dengan hak atas non-diskriminasi dan persamaan (hak atas non-diskriminasi) yang diratifikasi oleh Negara.

2. **Metrik proses (upaya)** mengukur upaya pengemban tugas untuk mengubah komitmen hak asasi manusia mereka menjadi hasil yang diinginkan dengan mengambil tindakan spesifik untuk mencapai tujuan ini.

Contoh: Jumlah orang (termasuk petugas penegak hukum) yang ditangkap, diadili, dihukum atau menjalani hukuman karena diskriminasi dan kekerasan yang dipicu bias per 100.000 penduduk.

⁹ Definisi dan contoh diambil dari: United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2012). *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*. OHCHR. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Human_rights_indicators_en.pdf

3. **Metrik outcome (hasil)** harus mencakup pencapaian individu dan kolektif yang mencerminkan keadaan pemenuhan hak asasi manusia dalam konteks tertentu. Indikator hasil mengkonsolidasikan, dari waktu ke waktu, dampak dari berbagai perbaikan struktural dan proses yang mendasarinya. Metrik hasil bisa bergerak lambat dan kurang sensitif untuk menangkap perubahan sesaat dibandingkan metrik proses.¹⁰

Contoh: Rasio kesenjangan upah untuk kelompok populasi sasaran.

¹⁰ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2012). *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*. OHCHR.
https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Human_rights_indicators_en.pdf