

BETTER ON GENDER, BETTER IN BUSINESS:

**KASUS PENINGKATAN KESETARAAN
TEMPAT KERJA DI INDONESIA**



**TEMUAN DARI STUDI
PLAN INTERNATIONAL DAN APINDO**

TABLE OF CONTENTS

PENDAHULUAN	4
Menerapkan kesetaraan gender di sektor bisnis	4
Manfaat tindakan dan biaya	4
Berkolaborasi untuk kesetaraan gender di Indonesia	4
Bermitra untuk membangun basis pengetahuan Indonesia	5
KONTEKS PENELITIAN	6
Mengapa kesetaraan gender di tempat kerja penting?	6
Kommiten apa yang telah dibuat Indonesia?	7
Apa yang dilakukan mitra untuk memenuhi komitmen mereka?	9
SIFAT PENELITIAN	14
Tujuan	14
Metodologi	14
TEMUAN STUDI	18
Sekilas hasil utama studi	18
Temuan pada tingkat implementasi	18
Manfaat implementasi pada bisnis	22
Praktik terbaik dan pelajaran yang dipetik	24
PENYESUAIAN ALAT	30
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	31
Kesimpulan	31
Rekomendasi	32

LIST OF TABLES

Tabel 1: Bagaimana parameter alat APINDO merepresentasikan hambatan untuk Hambatan?	11
Tabel 2: Cost items in the APINDO tool and categories of benefits	18
Tabel 3: Total tingkat implementasi kesetaraan gender di perusahaan yang berpartisipasi	18
Tabel 4: Seberapa baik kinerja perusahaan yang berpartisipasi dalam parameter dan subparameter tertentu (hasil konsolidasi)?	20
Tabel 5: Tingkat implementasi dan tingkat keterlibatan karyawan di perusahaan yang berpartisipasi	22
Tabel 6: Pola nilai penghematan biaya melalui referensi alat penghematan	23
Tabel 7: Biaya kesetaraan gender yang dipilih dan keuntungan tahunan terkait gender	24

LIST OF FIGURES

Gambar 1: Silsilah kesetaraan tempat kerja, manfaat bisnis, dan pertumbuhan nasional	6
Gambar 2: Kerangka internasional yang melindungi kesetaraan gender di tempat kerja	7
Gambar 3: Tanggung jawab bersama mitra pembangunan Indonesia	8
Gambar 4: Bangkaiaman undang-undang yang diadopsi oleh Parlemen/lembaga Indonesia	9
Gambar 5: Tujuan parameter alat APINDO untuk mengukur kesetaraan gender di tempat kerja	10
Gambar 6: Contoh pengambilan investasi	17

PENDAHULUAN

MENERAPKAN KESETARAAN GENDER DI SEKTOR BISNIS

Kesetaraan gender di tempat kerja tidak hanya diakui sebagai hak asasi manusia, tetapi juga sebagai pusat untuk mencapai pembangunan sosial dan ekonomi yang langgeng. Bukti global menunjukkan bahwa peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja merupakan katalis untuk memajukan pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

Implikasi utama dari hal ini tidak selalu sepenuhnya dipahami. Berinvestasi dalam kesetaraan gender di tempat kerja adalah hal yang baik untuk perempuan, keluarga, negara, dan keuntungan jangka panjang perusahaan. Dengan kata lain, ini adalah sesuatu yang masuk akal untuk bisnis yang cerdas.

- Peningkatan partisipasi, kepemimpinan, dan kepemilikan perempuan dalam dunia usaha berpotensi meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, antara lain; ini pada waktunya akan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara.
- Pemberdayaan ekonomi perempuan dengan demikian membantu menciptakan lingkungan bisnis yang berkelanjutan, serta memajukan keadilan, kesetaraan dan hak-hak perempuan, anak-anak dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan secara historis—yang semuanya memperkuat fondasi sumber daya manusia suatu negara.

MANFAAT TINDAKAN DAN BIAYA

Ada banyak bukti internasional yang menunjukkan manfaat ekonomi dari kesetaraan gender—dan, sama, yang menunjukkan tingginya *cost of inaction* (biaya kelambanan).

BIAYA EKONOMI

- Bank Dunia menyoroti bahwa kesenjangan gender menyebabkan hilangnya pendapatan rata-rata sebesar 15% di negara-negara anggota OECD (Organization for Economic Co-operation and Development).¹

MANFAAT EKONOMI

- Dana Moneter Internasional (IMF) memprediksi bahwa menutup kesenjangan gender dan memanfaatkan keterampilan perempuan dapat meningkatkan PDB suatu negara rata-rata 35%.²
- The McKinsey Global Institute memperkirakan pada tahun 2015 bahwa jika perempuan berpartisipasi dalam ekonomi identik dengan laki-laki, itu akan menambahkan hingga \$28 triliun, atau 26%, ke PDB global tahunan pada tahun 2025.³
- Menurut McKinsey Global Institute, Dampak ini kira-kira setara dengan ukuran gabungan ekonomi China dan AS saat ini.⁴

BERKOLABORASI UNTUK KESETARAAN GENDER DI INDONESIA

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB (SDGs), perjanjian internasional, dan Rencana Pembangunan Nasional Indonesia, antara lain, mengakui bahwa inklusivitas perempuan di tempat kerja merupakan bagian dari penegakan hak asasi manusia dan karenanya menjadi prioritas pembangunan.

Berbagai mitra pembangunan—lembaga pemerintah, badan sektoral, organisasi masyarakat sipil, LSM, lembaga pendidikan, tenaga kerja terorganisir dan sektor bisnis—telah terlibat dalam meratifikasi dan

1. Cuberes, D., and Teitler, M. 2018. Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital* Vol. 10 No. 1. <https://doi.org/10.3386/w24517>. Cited in Sylvie, B. 10 April 2020. Gender Equality: Why It Matters, Especially in a Time of Crisis. Bank Dunia. <https://doi.org/10.3386/w26190a>.

2. Lagarde, C. and Ostry, J.D. 28 November 2018. Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought. *IMF Blog*. IMF. <https://doi.org/10.5089/9781471907000.001>.

3. Wiseman, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K. et al. 1 September 2015. How Advancing Women's Equality can Add \$12 Trillion to Global Growth. McKinsey Global Institute. <https://mgi.mckinsey.com/insights/global-growth/advancing-women>.

4. Ibid.



mengadopsi instrumen ini. Dengan melakukan itu, mereka telah membuat komitmen untuk bertindak bersama untuk mencapai tujuan nasional bersama tentang kesetaraan gender dan, dalam mencapainya, menikmati imbanannya.

Namun, data statistik menunjukkan bahwa implementasi komitmen sektor bisnis seputar kesetaraan gender belum cukup kuat untuk mencapai tingkat yang dibutuhkan untuk mendorong perubahan. Hal ini dapat dikaitkan dengan sejumlah faktor, seperti stereotip gender yang diterima secara luas dan pengetahuan yang terbatas tentang langkah-langkah yang harus diambil.

Yang tak kalah penting, dibutuhkan pemahaman bersama tentang laba atas investasi yang dapat diperoleh oleh bisnis yang menerapkan kesetaraan tempat kerja. Ada banyak bukti global yang menunjukkan nilai investasi tersebut, tetapi sedikit bukti lokal di Indonesia yang menunjukkan efek yang sama.

BERMITRA UNTUK MEMBANGUN BASIS PENGETAHUAN INDONESIA

Menyadari situasi ini, Plan International dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) bermitra untuk melakukan studi pada tahun 2020 untuk mengeksplorasi manfaat bisnis yang terkait dengan penerapan kesetaraan tempat kerja dalam konteks Indonesia dan, melalui temuan, mendukung

pemangku kepentingan dalam memahami nilai implementasi yang ditingkatkan di sektor bisnis.

Elemen utama dari studi ini adalah instrumen yang dirancang APINDO di tahun-tahun sebelumnya sebagai alat untuk mengukur bagaimana dan sejauh mana perusahaan menerapkan langkah-langkah yang ditentukan hukum terkait dengan inklusivitas perempuan di tempat kerja.

Dalam penelitian, alat tersebut digunakan untuk mendokumentasikan praktik dan menilai perusahaan pada berbagai aspek implementasi; sebagai bagian dari analisis biaya-manfaat, skor kemudian dikorelasikan dengan ukuran 'sukses' yang berbeda untuk mengidentifikasi hubungan antara implementasi dan manfaat bisnis. Studi ini juga mencerminkan kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dari perangkat APINDO.

Rangkuman berikut memberikan gambaran tentang konteks, tujuan, dan temuan penelitian, setelah itu menyajikan kesimpulan dan rekomendasi. Yang terakhir memiliki tujuan yang sama dengan studi keseluruhan: membekali bisnis di Indonesia dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya berinvestasi secara strategis dalam peningkatan kesetaraan gender sehingga dapat menikmati hasil maksimal untuk diri mereka sendiri, karyawan, perempuan pada umumnya, dan negara secara keseluruhan.

KONTEKS PENELITIAN

MENGAPA KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA PENTING?

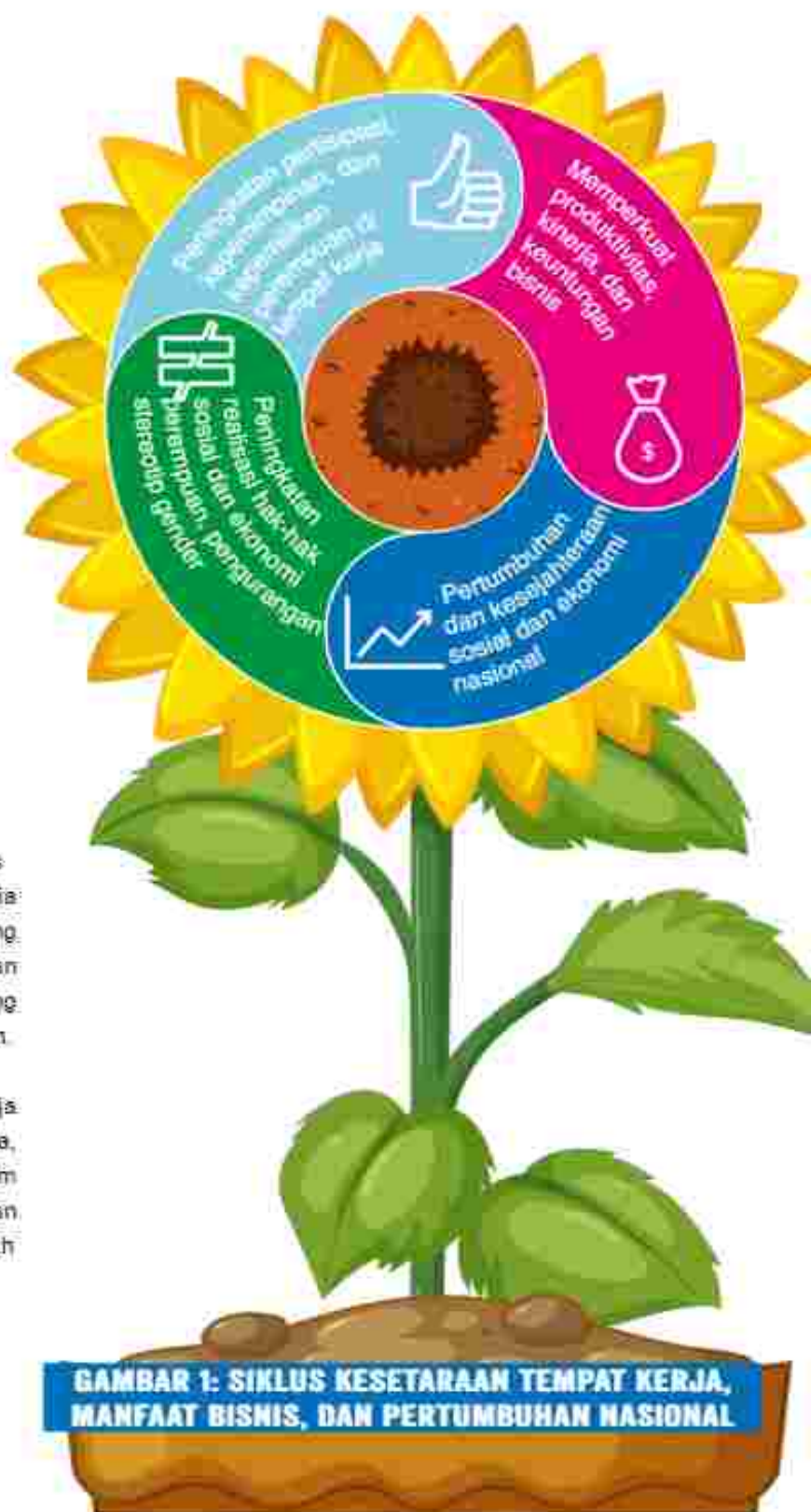
Kesetaraan gender di tempat kerja diakui secara internasional sebagai katalis untuk pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Ini memicu siklus inklusi ekonomi dan pembangunan manusia dan nasional yang positif, pertumbuhan dan stabilitas, yang pada gilirannya merupakan prasyarat untuk bisnis yang menguntungkan secara berkelanjutan dan realisasi hak asasi manusia (lihat Gambar 1).

Promosi aktif partisipasi perempuan dan peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja berkontribusi pada kesejahteraan ekonomi dan keberlanjutan bisnis individu.

Dengan demikian, ia memperkuat ekonomi nasional, mengikis stereotip gender, dan meningkatkan status dan inklusi sosial dan ekonomi perempuan.

Hal ini berkontribusi pada peningkatan kesetaraan gender dan peningkatan kapasitas untuk membangun fondasi sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan nasional yang berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan yang berkelanjutan untuk keuntungan jangka panjang dan pertumbuhan sektor bisnis secara keseluruhan.

Peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja mendorong peningkatan pendapatan rumah tangga, peningkatan keseimbangan tanggung jawab dalam pengelolaan rumah tangga, dan peningkatan kapasitas pendapatan dan kemampuan rumah tangga untuk menyediakan perawatan kesehatan, gizi dan pendidikan yang mereka butuhkan untuk perkembangan optimal mereka—dengan demikian membangun modal manusia untuk pembangunan berkelanjutan.



KOMITMEN APA YANG TELAH DIBUAT INDONESIA?

Menyadari manfaat ekonomi dan pembangunan manusia dari partisipasi perempuan di tempat kerja tergantung pada proporsi signifikan perempuan yang berpartisipasi dalam bisnis serta memainkan peran kepemimpinan. Mencapai partisipasi pada skala yang akan menjamin pengembalian bisnis dan negara mengharuskan semua bisnis mencapai kesetaraan gender.

Hai ini pada akhirnya mensyaratkan bahwa semua aktor yang bertanggung jawab dengan mandat, kekuasaan dan tanggung jawab untuk berkontribusi pada peningkatan partisipasi perempuan di tempat kerja—yaitu, semua mitra pembangunan—harus tahu bahwa mereka perlu berkontribusi secara aktif untuk mencapai kesetaraan gender secara ekonomi di tempat kerja. Ini mensyaratkan bahwa semua mitra pembangunan mengetahui tindakan apa yang harus mereka ambil, bahwa kemajuan dan pengembalian investasi mereka diukur, didokumentasikan, dan dipublikasikan—langkah ini dilakukan untuk memastikan adanya pemahaman bersama tentang kemajuan, kesenjangan, dan langkah-langkah penguatan sistem yang perlu diambil.

Untuk tujuan ini, Pemerintah Indonesia—melalui proses demokrasi yang inklusif dan partisipatif yang melibatkan semua mitra pembangunan—telah meratifikasi sejumlah perjanjian dan konvensi yang mengikat negara untuk melakukan tindakan kolektif untuk memajukan kesetaraan gender sebagai pembangunan berbasis hak nasional yang saling menguntungkan dan saling menguntungkan prioritas (lihat Gambar 2).

Lebih khusus lagi, ratifikasi CEDAW, konvensi ILO no. 100 tentang Kesamaan Remunerasi dan No.111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, serta komitmen terhadap SDGs oleh Pemerintah Indonesia merupakan pernyataan kesepakatan bersama oleh mitra pembangunan bahwa memajukan kesetaraan gender adalah saling menguntungkan dan bahwa mereka telah melakukan untuk bertindak secara kolaboratif

- untuk mengatasi hambatan umum terhadap akses dan promosi perempuan di tempat kerja;
- untuk melarang dan mencegah kebijakan dan praktik tempat kerja yang diskriminatif;
- untuk mengadopsi kebijakan dan praktik inklusif yang menciptakan tempat kerja yang aman dan mendukung; dan
- untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang memastikan inklusi, promosi, partisipasi, dan kepemimpinan perempuan dalam bisnis.

GAMBAR 2: KONVENSI INTERNASIONAL YANG MELINDUNGI KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA

- Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) (1979)
- Konvensi ILO tentang Upah yang Sama (1951)
- Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (1958)
- Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (1981)
- Konvensi Perlindungan Maternitas (2000)
- Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa (2015)



Melalui tindakan meratifikasi dan mendukung perjanjian dan konvensi, semua mitra pembangunan, termasuk pemerintah, asosiasi industri dan bisnis, telah berkomitmen untuk mengambil tindakan berikut untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja:

- Mengadopsi kebijakan, undang-undang dan program yang mengamankan, memperjelas dan mendukung semua pemain peran yang bertanggung jawab untuk memenuhi komitmen mereka dan memajukan tujuan bersama.
- Membuat undang-undang dan menyediakan layanan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki berbagi beban perawatan keluarga secara setara.
- Menyediakan dukungan bagi perempuan untuk memungkinkan mereka menikmati hak yang sama untuk dipekerjakan atau aktif di tempat kerja, termasuk
 - perekrutan perempuan untuk menjamin kesempatan kerja yang setara;
 - pengembangan profesional perempuan untuk memastikan kesetaraan hak mereka untuk memperoleh keterampilan kejuruan dan kemajuan di tempat kerja;

- perlindungan hak reproduksi mereka;
- menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan menyediakan layanan dan perlindungan terhadap lingkungan yang berbahaya, pelecehan, dan pelecehan seksual;
- membayar upah atau gaji perempuan dan laki-laki sama besar sesuai kontribusinya; dan
- memastikan bahwa perempuan dapat dan memang berpartisipasi dalam manajemen dan pengambilan keputusan di tempat kerja.

- Mengadopsi kebijakan, praktik, dan lembaga yang memastikan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di perusahaan.
- Mendukung perusahaan dan pemegang peranan lainnya untuk mengetahui, memahami, serta mampu bertindak secara efektif dalam memenuhi tanggung jawab mereka.

Implementasi komitmen kolektif mengharuskan semua mitra yang berkolaborasi mengetahui dan memenuhi tanggung jawab mereka (lihat ringkasan pada Gambar 3).

GAMBAR 3. TANGGUNG JAWAB BERSAMA MITRA PEMBANGUNAN INDONESIA





APA YANG DILAKUKAN MITRA UNTUK MEMENUHI KOMITMEN MEREKA?

PEMERINTAH INDONESIA

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk berperan dalam memberikan panduan bagi seluruh komponen masyarakat yang memiliki peran untuk mencapai tujuan bersama di bidang kesetaraan gender.

SAMBAR 4: RANGKUMAN UNDANG-UNDANG YANG DIADOPTSI OLEH PEMERINTAH INDONESIA

- Undang-Undang Dasar Indonesia
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 mengesahkan CEDAW
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan
- Nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2019-2024
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja



ASOSIASI INDUSTRI

Asosiasi industri adalah aktor yang memainkan peran perantara antara pemerintah, di satu tingkat, dan dengan industri, di tingkat lain. Fungsi mereka adalah untuk mendukung pengembangan dan implementasi kerangka peraturan untuk kesetaraan gender di tempat kerja; secara bersamaan, mereka membantu pemerintah, serta pembuat kebijakan dan undang-undang pada umumnya, untuk lebih memahami kebutuhan dan tantangan sektor bisnis.

Dengan cara ini, asosiasi industri membantu memfasilitasi implementasi yang efektif dari tujuan bersama seputar kesetaraan tempat kerja dan memastikan bahwa ini mendukung tidak hanya kemajuan hak-hak perempuan tetapi juga keberlanjutan dan profitabilitas jangka panjang perusahaan bisnis.

Peran inilah yang dimainkan oleh APINDO, asosiasi pengusaha Indonesia yang berdiri lama dan independen. Dipandu oleh tujuan untuk menciptakan 'hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan', APINDO berupaya mendorong para anggotanya untuk menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi di perusahaan masing-masing.

APINDO mengakui nilai kesetaraan gender di tempat kerja dan telah berupaya meningkatkan penerapannya. Secara khusus, APINDO telah mengembangkan alat pengukuran yang menilai berbagai dimensi, atau parameter, kesetaraan gender di tempat kerja. Parameter ini berasal dari hukum nasional dan internasional, dan termasuk masukan dari serangkaian konsultasi dengan perusahaan anggota APINDO. Parameter mengacu pada bahan utama yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana partisipasi perempuan dilindungi, didorong dan didukung (lihat Gambar 5).

Alat ini memungkinkan anggota APINDO untuk mengoperasionalkan kerangka hukum Indonesia tentang kesetaraan tempat kerja dengan cara yang sesuai untuk perusahaan. Ada tujuh parameter, bersama dengan subparameter dan indikator kemajuan yang terukur untuk masing-masing

parameter. Ketujuh parameter tersebut menyusun peta jalan yang menetapkan langkah-langkah yang harus diambil dalam operasi rutin, pengambilan keputusan, dan pengaturan kelembagaan untuk mengatasi hambatan partisipasi aktif perempuan di sektor bisnis.

Dengan demikian, alat ini merupakan sumber yang berharga dalam perencanaan yang berfokus pada gender. Ini membantu perusahaan untuk terlibat dalam evaluasi diri di tujuh parameter, untuk mengukur kemajuan mereka, dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan perempuan untuk berpartisipasi aktif di tempat kerja termasuk untuk mendorong kepemimpinan mereka. Tabel 1 menyajikan beberapa hambatan umum dan menunjukkan bagaimana parameter dan subparameter yang berbeda meresponnya.

GAMBAR 5: TUJUH PARAMETER ALAT APINDO UNTUK MENGUKUR KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA



TABEL 1: BAGAIMANA PARAMETER ALAT APINDO MERESPONS HAMBATAN UMUM HAMBATAN

Tantangan umum	Respons	
	Parameter	Subparameter
Etika dan praktik perusahaan dibentuk oleh norma dan stereotip gender yang dominan. Mengatasi hambatan ini mengharuskan perusahaan membuat keputusan yang dianggap untuk mengadopsi kebijakan inklusif dan memberikan kepentingan dengan menjadikan kesetaraan gender sebagai nilai dan tujuan perusahaan. Untuk tujuan ini, mereka mengamandatkan semua divisi mereka untuk mengatasi hambatan partisipasi perempuan, kemajuan dan kepemimpinan di perusahaan.	Kebijakan perusahaan memberikan pernyataan komitmen yang jelas terhadap kesetaraan gender.	<ul style="list-style-type: none"> Pernyataan kebijakan perusahaan yang ada tentang komitmennya terhadap kesetaraan gender. Mandat eksplisit bagi divisi perusahaan untuk mengidentifikasi hambatan berbasis gender dan mengadopsi praktik untuk mengatasinya. Komitmen kebijakan eksplisit untuk kesetaraan upah dan larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen dan promosi perusahaan. Kebijakan perusahaan secara eksplisit melarang pelecehan seksual.
Tanggung jawab keluarga perempuan, terutama sebagai ibu dan pengasuh, merupakan hambatan utama untuk berpartisipasi di tempat kerja. Hal ini menghalangi akses perempuan dalam pengambilan keputusan dengan membatasi peran mereka dalam rumah, tangga dan masyarakat.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> Kesempatan yang sama dalam rekrutmen melalui iklan lowongan yang proaktif untuk menjangkau kandidat perempuan, rekrutmen yang transparan, dan iklan yang netral gender. Proses seleksi yang tidak bias berdasarkan kompetensi kandidat. Pedoman tentang cara melakukan wawancara pada gender.
	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> Kesempatan bagi perempuan untuk mengikuti pelatihan dengan mempertahankan hak-hak reproduktifnya.
	Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> Isi kurikulum dan proses kerja untuk ketajaman perempuan di tempat kerja didasarkan pada kriteria dan sistem penilaian kinerja yang tidak merugikan perempuan pada faktor-faktor seperti fungsi reproduktif dan sensitivitas mereka. Hak atas upah dan tunjangan yang sama bagi laki-laki dan perempuan diperoleh dalam skala upah yang dipublikasikan. Perempuan menerima perlindungan tambahan di tempat kerja untuk memastikan mereka dapat memenuhi peran pengasuhan mereka tanpa diskriminasi dalam pendapatan dan promosi. Contoh perlindungan tersebut adalah manfaat gaji bagi ibu hamil dan ibu baru, bantuan keuangan bersalin, dan transportasi yang aman bagi perempuan yang bekerja shift malam.
	Perlindungan reproduktif	<ul style="list-style-type: none"> Gaji bulanan berbayar. Gaji hamil dan keguguran berbayar. Peragaan kembali sementara untuk mencegah hal-hal berbahaya. Isi pelatihan menyusui dan dukungan menyusui berupa ruang menyusui. Penyediaan fasilitas penitipan anak.
	Perlindungan dari pelecehan seksual	<ul style="list-style-type: none"> Sistem pengaduan yang mencakup prosedur operasi standar untuk menerima dan menangani pengaduan dengan tetap menjaga kerahasiaan. Tim khusus untuk menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Pelaksanaan kepatatan untuk mencegah pelecehan seksual, misalnya pembarangan yang memadai, toilet terpisah untuk pria dan perempuan, dan tempat kerja yang aman yang mencakup, misalnya, televisi tertutup. Pendidikan dan peningkatan kesadaran di tempat kerja.
	Struktur organisasi di perusahaan yang didedikasikan untuk menangani pengaduan, perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan, dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem dan hasil perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> Lembaga atau komite kerjasama Sparta yang inklusif gender. Komite gender yang berfungsi untuk mengawasi kebijakan dan program kesetaraan gender perusahaan.



BISNIS DI INDONESIA

Sejumlah entitas bisnis, seperti yang berpartisipasi dalam studi APINDO-Plan International, telah menerapkan undang-undang dengan derajat yang berbeda. Bisnis semacam itu telah mengadopsi kebijakan, praktik, dan pengaturan kelembagaan progresif yang dirancang untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang mendukung partisipasi perempuan (lihat bagian 4 untuk informasi lebih lanjut).

SEBERAPA BAIK KINERJA INDONESIA?

Upaya Indonesia telah mencapai beberapa kemajuan, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Pada tahun 2015, hanya sekitar separuh perempuan usia kerja yang bekerja. Lima tahun kemudian angka ini tidak berubah secara signifikan: pada tahun 2020, 54,56% perempuan bekerja, dibandingkan dengan lebih dari tiga perempat pria (83,86%).⁵

Laju kemajuan yang lambat antara tahun 2015 dan 2020 sangat menunjukkan bahwa masyarakat secara keseluruhan, termasuk sektor bisnis, masih memiliki lebih banyak hal untuk dilakukan dalam mengatasi hambatan yang mengecualikan perempuan. Hal ini didukung oleh statistik lainnya:

- Menurut Global Gender Gap Index 2020 Indonesia berada di peringkat 85 dari 153 negara.⁶
- Pada tahun itu, Indonesia mendapat skor 0,700 (dalam skala 0 hingga 1) pada Indeks Gender Gap Global. Skor pada tahun ini mengalami peringkatan jika dibandingkan pada tahun 2006 (yaitu, 0,654)—tetapi peningkatannya hanya sedikit dalam kurun waktu 14 tahun.⁷
- Hanya 18,2% perusahaan yang dimiliki oleh mayoritas perempuan, dibandingkan dengan 61,6% oleh pria.⁸
- 22% perusahaan memiliki manajer senior perempuan, sedangkan 78% memiliki manajer pria senior.⁹
- Kesetaraan gender telah dicapai dalam pendidikan, tetapi runtuh ketika kaum dewasa muda berpindah usia sekolah ke tempat kerja: rasionya turun, dari 100% kesetaraan gender di sekolah, menjadi 50% kesetaraan gender di tempat kerja.

5. *Berita Resmi Statistik* No. 46/05/Th. XXIII, 5 May 2020. Keuasan Kelentuskerjaan Indonesia February 2020. Badan Pusat Statistik.

6. World Economic Forum (WEF). 2020. *Insight Report: Global Gender Gap Report 2020*.

7. *Ibid.*

8. *Ibid.*

9. *Ibid.*



APA SAJA PENYEBAB DARI TANTANGAN INI?

Kerangka hukum telah memberikan beberapa dukungan untuk kesetaraan gender di tempat kerja, dan menetapkan serangkaian arahan yang jelas tentang langkah-langkah yang diperlukan. Namun, statistik menunjukkan bahwa ada kemajuan yang lambat. Beberapa faktor utama yang mendasarinya adalah sebagai berikut:

Norma budaya dan sosial membatasi perempuan kebanyakan pada peran domestik:

Buktinya, 35 juta perempuan usia kerja di Indonesia tidak bekerja karena tanggung jawab keluarga.¹⁰

Upaya mengatasi norma yang mengakar dan stereotip gender bergantung pada semua bisnis yang menerapkan kebijakan dan praktik yang disepakati. Dengan demikian, jelas ada kebutuhan untuk mempercepat implementasi oleh komunitas bisnis untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan memasukkan mereka tidak hanya sebagai pekerja, tetapi sebagai manajer, pemimpin, dan pemilik bisnis.

Namun, perusahaan saat ini tidak bertindak atas kebutuhan ini sepenuhnya. Ada beberapa alasan

untuk ini, tetapi informasi yang tersedia menunjukkan bahwa salah satu alasannya adalah bahwa perusahaan tidak sepenuhnya memahami—pertama-mengapa, dan kemudian bagaimana, mereka harus menerapkan undang-undang, terutama dalam industri yang umumnya didominasi laki-laki. Dengan kata lain, alasan utama untuk melakukan implementasi secara terbatas adalah bahwa perusahaan tidak selalu melihat manfaat yang dapat dihasilkan oleh kesetaraan gender untuk operasional dan keuntungan mereka.

Masalahnya, kemudian, adalah bahwa, meskipun ada semakin banyak bukti internasional tentang manfaat bisnis dari kesetaraan gender, hanya ada sedikit bukti tentang manfaat yang diperoleh bisnis di Indonesia.

AjatAPIINDO diharapkan dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan, mengingat alat ini dirancang untuk membantu operasionalisasi kerangka hukum, memperkuat sistem perusahaan, dan mengukur kemajuan. Kemajuan ini dapat dibandingkan dengan kinerja perusahaan untuk menjelaskan manfaat bisnis dari peningkatan kesetaraan tempat kerja di Indonesia—dan, dengan demikian, membantu mendorong perubahan untuk kemakmuran.

¹⁰ Analisis Jurnalis Independen, 2018: Lokakarya untuk Jurnalis "Kesetaraan Gender di Dunia Kerja".

SIFAT PENELITIAN

TUJUAN

Tujuan menyeluruh dari penelitian ini adalah untuk memotivasi dan mendukung entitas bisnis untuk menerapkan langkah-langkah yang telah disepakati untuk memperkuat kesetaraan gender di tempat kerja Indonesia. Untuk tujuan ini, APINDO mulai meletakkan dasar untuk membangun bukti lokal yang dapat digunakan untuk membuat kasus bisnis untuk peningkatan penerapan kesetaraan di tempat kerja. Dengan demikian, studi ini berusaha untuk mengisi kesenjangan pengetahuan di antara sektor swasta dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengkatalisis tindakan strategis. Ini bertujuan, lebih khusus, untuk memobilisasi bukti pengembalian investasi bagi perusahaan yang telah menerapkan langkah-langkah yang diperlukan.

METODOLOGI

Demikian mencapai tujuan tersebut, studi ini menggunakan perangkat APINDO untuk mendokumentasikan bagaimana dan sejauh mana perusahaan terpilih telah menerapkan tujuh dimensi kesetaraan gender di tempat kerja yang terkandung dalam perangkat tersebut; data tersebut kemudian dijadikan sebagai data primer yang digunakan dalam analisis biaya-manafaat. Menurut Hakspiel (2019), analisis biaya-manafaat, dalam konteks gender, memerlukan perbandingan biaya dan manfaat ekonomi dari kegiatan tertentu untuk menghasilkan gambaran yang jelas dan kaya data tentang insentif yang terkait dengan pemberdayaan ekonomi perempuan (lihat Gambar 5).¹¹

Inisiatif Plan International-APINDO, dalam rancangannya, merupakan studi eksplorasi kecil yang diarahkan terutama untuk mengembangkan analisis biaya-manafaat semacam itu dan, kedua, uji jalan alat APINDO itu sendiri untuk melihat penyempurnaan apa yang mungkin diperlukan. Pilihan ini dipilih, daripada, misalnya, survei skala besar yang representatif secara nasional yang dimaksudkan

¹¹ Hakspiel, J. 2019. *AWCF Traditioner Learning Brief: Working with the Private Sector to Empower Women: What to Measure and How to Build the Business Case for Change*. <http://bit.ly/GDoh715>





untuk menilai status kesetaraan tempat kerja di seluruh sektor swasta. Awalnya, ada 10 perusahaan anggota APINDO yang telah menerapkan tujuh aspek kesetaraan gender yang dipilih sebagai unit penelitian. Akan tetapi, jumlah ini terpaksa turun menjadi empat ketika wabah Covid-19 membuat sejumlah perusahaan harus menghentikan bisnisnya untuk sementara yang memengaruhi beberapa industri lebih dari yang lain.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berdasarkan kuesioner terstruktur yang berasal dari parameter dan subparameter alat APINDO, yang mengukur nilai implementasi serta manfaat perusahaan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2020 melalui observasi, email, dan wawancara langsung dan telepon, dengan pertanyaan penelitian utama ditujukan kepada empat divisi dan staf kunci di masing-masing perusahaan: Pengambil keputusan atau pemilik bisnis; divisi sumber daya manusia; divisi keuangan; dan karyawan.

Setelah itu, data diinterogasi dalam berbagai prosedur, skor dihitung, dan hasilnya diperhitungkan dalam analisis biaya-manfaat yang membandingkan biaya yang diperoleh dari parameter alat APINDO dengan manfaat perusahaan yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan, produktivitas dan retensi,

serta—sejauh mungkin—profitabilitas finansial. Tabel 2 menjelaskan asumsi dasar studi dalam menilai biaya dan manfaat bersih dari penerapan kesetaraan gender di tempat kerja.

Melalui keseluruhan proses penelitian ini, penelitian ini berusaha untuk memastikan, antara lain:

- pengafaman perusahaan dalam menerapkan praktik kesetaraan gender;
- manfaat apa yang mereka nikmati dan catat; dan
- korelasi apa yang ada antara langkah-langkah penguatan sistem tertentu dan manfaat tertentu, dan apakah langkah-langkah atau kombinasinya menghasilkan hasil yang lebih baik daripada yang lain.

Kajian ini menghadapi beberapa tantangan, salah satunya adalah keterbatasan jumlah perusahaan yang berpartisipasi akibat Covid-19. Tantangan lain terkait dengan terbatasnya data yang disimpan oleh perusahaan atau, karena alasan kerahasiaan, dapat dibagikan.

Masalah lebih lanjut adalah kurangnya data terpilah gender, yang diperlukan untuk menghubungkan manfaat khusus dengan perbaikan khusus dalam kesetaraan tempat kerja. Dalam hal ini, tim peneliti menggunakan data nasional sebagai proksi untuk

TABLE 2: COST ITEMS IN THE APINDO TOOL AND CATEGORIES OF BENEFITS

Parameter	Item biaya	Kategori manfaat
Parameter 1	Perumusan dan diseminasi	Kebijakan retensi staf
Parameter 3	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan susutri atau anal • Bantuan kelahiran untuk pekerja • Insentif untuk perempuan hamil atau menyusui • Perbedaan jumlah absen untuk karyawan pria dan perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengurangi biaya rekrutmen dan on-job training • Mengurangi biaya pesangon • Meningkatkan keterlibatan karyawan
Parameter 5	<ul style="list-style-type: none"> • Cuti hamil, hamil, nifas atau keguguran • Pengadaan atau pengoperasian fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan pada shift malam • Pengadaan atau pengoperasian fasilitas ruang laktasi • Pengadaan atau pengoperasian fasilitas penitipan anak 	Peningkatan produktivitas <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan produktivitas perempuan pekerja • Pengurangan tingkat kesalahan
Parameter 6	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan dan pengoperasian aspek Tim Pelacehan Seksual • Pengadaan CCTV • Pengadaan Tombol Darurat Kekerasan Seksual 	Peningkatan reputasi pelanggan <ul style="list-style-type: none"> • Retensi pelanggan lama yang menghargai kesetaraan tempat kerja • Akuisisi pelanggan baru yang menghargai kesetaraan tempat kerja
Parameter 7	Pembentukan dan Pengoperasian Panitia Gender	

menghitung manfaat. Memperhitungkan komoditas yang dihasilkan oleh masing-masing perusahaan dan mengacu pada nilai ekspor masing-masing komoditas ke negara-negara Eropa yang mensyaratkan kesetaraan gender sebagai prasyarat perdagangan.

Karena keterbatasan ini, hasil kuantitatif studi tidak dapat digeneralisasikan atau dibaca sebagai bukti definitif manfaat yang terkait dengan operasionalisasi instrumen penerapan kesetaraan gender. Namun demikian, sebagai studi terobosan skala kecil yang menghasilkan temuan-temuan indikatif tentang aspek pembangunan yang penting tetapi belum dieksplorasi di Indonesia, studi ini memiliki beberapa kekuatan.

Secara umum, studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan menerapkan langkah-langkah, bagaimana mereka menggunakan alat APINDO, dan manfaat apa yang dilihat oleh

perusahaan terkait sebagai hasilnya. Lebih khusus lagi, studi ini telah melakukan hal-hal berikut:

- menggunakan alat APINDO untuk menilai tingkat implementasi oleh perusahaan yang berpartisipasi;
- mengidentifikasi praktik terbaik, sehingga meningkatkan pengetahuan perusahaan tentang bagaimana menerapkan undang-undang dan peraturan yang relevan;
- mengidentifikasi tantangan yang mempersulit implementasi perusahaan;
- mengidentifikasi berbagai manfaat yang diperoleh oleh perusahaan yang berpartisipasi, serta menunjukkan tindakan mana yang cenderung menghasilkan keuntungan terbesar dan paling strategis; dan
- membuat rekomendasi tentang bagaimana alat APINDO dapat diperkuat untuk meningkatkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

GAMBAR 6: CONTOH PENGEMBALIAN INVESTASI

Bukti di tingkat global dan regional menunjukkan bahwa perusahaan menikmati hasil yang baik jika mereka berinvestasi dalam memperkuat sistem mereka (kebijakan, prosedur dan praktik) untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Misalnya, Hakspeij (2019), menulis atas nama Arab's Women's Enterprise Fund (AWEF), menunjukkan sejumlah manfaat yang diterima perusahaan dengan melibatkan perempuan dalam praktik bisnis:

- pengurangan biaya sumber daya manusia dalam perekrutan, pergantian, dan pelecehan di tempat kerja;
- peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- peningkatan kualitas produk dan layanan;
- tingkat turnover dan ketidakhadiran yang lebih rendah;
- peningkatan fokus, motivasi, dan komitmen dari tenaga kerja; dan
- meningkatkan reputasi di antara pelanggan dan masyarakat.¹²



¹² Ibid.

TEMUAN STUDI

SEKILAS HASIL UTAMA STUDI

- Perusahaan yang berpartisipasi memiliki **baik** hingga **sangat baik baik di** tingkat implementasi kesetaraan gender pada sektor yang didominasi perempuan maupun laki-laki.
- Rata-rata, mereka mendapat nilai tertinggi pada **kebijakan** parameter (P1), diikuti dengan **rekrutmen** (P2) dan **perlindungan dari kemungkinan pelecehan seksual**. Parameter yang paling sulit diterapkan adalah **kelembagaan** parameter (P7).
- Penerapan kesetaraan gender di tempat kerja meningkatkan **keterlibatan karyawan** dan mengurangi ketidakhadiran, yang berkontribusi pada peningkatan **produktivitas** dan **kesejahteraan karyawan**.
- Ini juga berkontribusi pada **retensi staf** dengan mengurangi pergantian karyawan. Selain itu, penerapan praktik kesetaraan gender dapat meningkatkan **citra perusahaan**.

TEMUAN PADA TINGKAT IMPLEMENTASI

CARA PENGUKURAN SISTEM KERJA

Empat perusahaan dinilai pada tingkat penerapan tujuh parameter dan 15 subparameter alat APINDO. Alat ini mengukur implementasi melalui 42 indikator dan 116 sub-indikator.

Gender Indeks Implementasi Parameter di Tempat Kerja =

$$\sum_{l=1}^7 \text{Indeks Parameter}_l$$

(l = parameter)

- Indikator diberi skor pada kontinum dari 0-1, di mana 0 berarti "tidak diterapkan" dan 1 berarti "diimplementasikan".
- Skor indikator digunakan untuk memperolehi indeks untuk setiap parameter kesetaraan tempat kerja. Indeks adalah nilai pada skala 0-100, di mana 0 berarti parameter belum diterapkan dan 100 berarti telah sepenuhnya diterapkan.
- Indeks parameter dinilai pada skala penilaian:
 - 75-100: Sangat baik/sangat baik
 - 50-75: Baik
 - 25-50: Memadai
 - 0-25: Buruk





TABEL 3: TOTAL TINGKAT IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DI PERUSAHAAN YANG BERPARTISIPASI



TINGKAT PENERAPAN KESETARAAN GENDER

Hasil keseluruhan untuk masing-masing dari empat perusahaan yang berpartisipasi ditampilkan pada Tabel 3, sedangkan Tabel 4 menunjukkan bagaimana mereka bekerja secara kolektif di tujuh parameter alat APINDO.

- Perusahaan mendapat skor antara 64 dan 78. Hal ini mencerminkan penerapan dari sebagian besar tindakan yang ditentukan untuk meningkatkan kesetaraan di tempat kerja *baik* hingga *sangat baik*, dengan dua perusahaan termasuk dalam kategori 'baik' dan dua dalam kategori 'sangat baik'.
- Perusahaan secara kolektif mencapai skor tertinggi mereka pada parameter *kebijakan*, dengan rata-rata 87,5 ('sangat baik').
- Tingginya tingkat implementasi parameter kebijakan menunjukkan komitmen keempat

perusahaan terhadap kesetaraan gender di tempat kerja. Mereka serius tentang keadilan gender dan non-diskriminasi dalam pekerjaan, promosi dan remunerasi, dan tidak menoleransi kekerasan seksual di lingkungan perusahaan.

- Skor tertinggi mereka berikutnya adalah dalam *rekrutmen* (84,2) dan *perlindungan dari pelecehan seksual* (75,7), dengan kedua pencapaian ini kembali masuk dalam kategori 'sangat baik'.
- Meskipun hasil untuk empat parameter lainnya berada dalam kategori 'baik', perusahaan secara kolektif mencapai skor terendah (40) pada parameter kelembagaan (*lembaga yang menangani penerapan kesetaraan gender di tempat kerja*)

TABEL 4. SEBERAPA BAIK KINERJA PERUSAHAAN YANG BERPARTISIPASI DALAM PARAMETER DAN SUBPARAMETER TERTENTU (HASIL KONSULIRASI)?

Parameter	Rata-rata skor parameter (skala 0-100)	Subparameter (ukuran spesifik)	Rata-rata skor subparameter (skala 0-1)
Kebijakan	87,5 (sangat baik)	Tekad perusahaan untuk mencapai keadilan gender dengan menginformasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan	0,8
		Komitmen perusahaan untuk melaksanakan Konvensi ILO 100 (remunerasi yang setara) dan No. 111 (diskriminasi dalam pekerjaan dan posisi)	1
		Komitmen manajemen puncak untuk tidak menoleransi pelecehan seksual	1
Praktik perekrutan	84,2 (sangat baik)	Pengumuman transparan tentang proses perekrutan	0,9
		Hanya mencakup persyaratan pekerjaan dan tidak spesifik persyaratan gender untuk pengumuman penerimaan karyawan	1
		Perilisan berbasis kompetensi (mencakup proporsi yang seimbang antara karyawan pria dan perempuan yang dipekerjakan)	0,6
		Cakupan yang lebih luas dari pengumuman lowongan pekerjaan untuk merekrut karyawan perempuan	0,8
		Pedoman wawancara tentang hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama wawancara	1
Perlindungan dan pelecehan seksual	75,7 (sangat baik)	SOP penanganan pengaduan pelecehan seksual dan prioritas vi kerahasiaan korban/saksi	0,8
		Tim khusus penanganan pelecehan seksual	0,7
		Sanksi terhadap pelaku kejahatan seksual	0,9
		Sosialisasi pencegahan pelecehan seksual	0,8
		Pengaturan ruang kerja yang mengurangi kemungkinan pelecehan, seperti pelir yang tertutup	0,9
		Toilet yang dipisahkan gender	0,7
		kerja terbuka dan tambahan peralatan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya pelecehan seksual, seperti CCTV	0,5
		Pos pemeriksaan yang ramah gender	0,9
Kesempatan pelatihan bagi perempuan	74 (baik)	Kesempatan bagi pekerja perempuan untuk mengikuti pelatihan	0,7

Parameter	Rata-rata skor parameter (skala 0-100)	Subparameter (ukuran spesifik)	Rata-rata skor subparameter (skala 0-1)
Pengembangan karir	67.9 (good)	Standar penilaian pegawai yang mengakomodir prinsip-prinsip kesetaraan gender	0.6
		Implementasi struktur dan skala upan	0.6
		Kebijakan yang mendukung pencari nafkah perempuan	0.8
		Insentif dan nutrisi tambahan untuk karyawan hamil atau menyusui	0.8
		Tambahan biaya bantuan persalinan atau cuti hamil berbayar untuk karyawan	0.5
		Antar-jemput yang aman untuk karyawan perempuan shift	0.9
		Makanan tambahan untuk shift malam karyawan perempuan	0.8
		Akses ke fasilitas kesehatan	0.9
		perlindungan Reproduksi	67.7 (good)
Maternity cuti selama tiga bulan (1,5-bulan sebelum dan sesudah melahirkan)	0.8		
Cuti ayah	0.8		
Cuti keguguran	0.8		
Pergeseran kerja sementara untuk menghindari membahayakan kehamilan	0.9		
Shift kerja	0.8		
Jam kerja yang fleksibel	0.6		
Kerja jarak jauh	0.4		
Bantuan postpartum	0.5		
Peluang menyusui	0.7		
Fasilitas ruang menyusui	0.8		
Fasilitas antar jemput untuk mengantar karyawan wanita ke ruang laktasi	0.3		
Fasilitas perawatan anak	0.5		
Lembaga berurusan dengan pelaksanaan kesetaraan gender	40 (adequate)	Program kerja kesetaraan	0.5
		Mengatur keseimbangan gender anggota staf bipartit	0
		Komite gender	0.5

MANFAAT IMPLEMENTASI PADA BISNIS

Perhitungan biaya-manafaat dalam penelitian ini mengidentifikasi manfaat bisnis dengan mempertimbangkan indeks implementasi perusahaan dalam kaitannya dengan berbagai jenis manfaat data yang dikumpulkan selama penelitian. Tabel 5 menyajikan indeks implementasi masing-masing perusahaan—skor totalnya setelah dinilai dengan alat APINDQ—di samping beberapa ukuran yang mencerminkan keterlibatan karyawan dan lingkungan perusahaan: skor keterlibatan; skor keterlibatan perempuan; indeks produktivitas perempuan; dan Indeks retensi perempuan (dijelaskan di bawah).

KETERLIBATAN: Perusahaan dengan tingkat penerapan kesetaraan gender yang lebih tinggi memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang membantu membangun tenaga kerja yang bertalenta lebih baik

Merekrut tenaga kerja terampil tidak cukup dalam bisnis—perlu mempertahankan personel, melibatkan mereka, dan mendorong mereka untuk berkomitmen pada organisasi dan tujuannya.

Karyawan yang terlibat seringkali menunjukkan hubungan emosional yang dalam dan positif dengan pekerjaan mereka dan berhati-hati dalam melakukannya. Keterlibatan adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak hanya secara mental berkomitmen pada pekerjaannya tetapi juga terikat secara emosional padanya dan siap untuk melampaui panggilan tugas untuk memajukan kepentingan perusahaan. Tingkat keterlibatan karyawan yang

tinggi menghasilkan tenaga kerja yang berkomitmen dan termotivasi yang bertindak bersama untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi.

Keterlibatan karyawan dikenal untuk mendukung produktivitas, profitabilitas, dan retensi karyawan.¹³

PRODUKTIVITAS: Peningkatan implementasi kesetaraan gender berkorelasi dengan peningkatan produktivitas di kalangan perempuan pada khususnya dan angkatan kerja pada umumnya

Perbandingan produktivitas perempuan dan laki-laki di empat perusahaan menunjukkan adanya hubungan antara Indeks Implementasi dan Indeks produktivitas perempuan.

Indeks ini diperoleh dari rata-rata rasio produktivitas perempuan ditinjau dan (1) jumlah jam kerja; (2) hari kerja; (3) lembur; (4) nilai kinerja; dan (5) jumlah pekerja yang belum menerima surat teguran.

Seperti terlihat pada Tabel 5, Perusahaan A memiliki indeks pelaksanaan dalam kategori 'sangat baik' (75% ke atas), dengan indeks produktivitas perempuan lebih tinggi dari 1, yang berarti produktivitas perempuan di sana lebih baik daripada laki-laki. Sebaliknya, pada perusahaan lain yang memiliki indeks pelaksanaan lebih rendah dan termasuk dalam kategori 'baik', indeks produktivitas perempuan belum mencapai 1 (yaitu perempuan yang bekerja di sana secara agregat kurang produktif dibandingkan laki-laki).

Hal ini tampaknya menunjukkan bahwa produktivitas pekerja perempuan yang optimal dapat dicapai melalui implementasi kesetaraan gender yang optimal.

TABEL 5: TINGKAT IMPLEMENTASI DAN TINGKAT KETERLIBATAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN YANG BERPARTISIPASI

Indeks implementasi 7 parameter	Perusahaan A	Perusahaan B	Perusahaan C	Perusahaan D
Indeks implementasi 7 parameter	77,50%	72,30%	84,50%	69,70%
Skor keterlibatan	4,5	4,7	3,4	4,1
Indeks produktivitas perempuan	1,02	-	0,85	0,87
Retensi perempuan Indeks	-2,92	-	-	-4,25

13 Zelles, N. 2015. Profitabilitas Lebih Baik Melalui Keterlibatan Karyawan yang Lebih Tinggi di Usia Pekerja. *Pengetahuan, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.21775/PMJ.2015.01.01>

Hasil studi juga menunjukkan bahwa menyeimbangkan proporsi karyawan pria dan perempuan dalam suatu perusahaan dapat memacu produktivitas.

Meskipun karyawan pria memiliki fleksibilitas waktu yang lebih besar daripada perempuan dalam hal jumlah jam dan hari kerja, karyawan perempuan cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih baik daripada pria, seperti yang ditunjukkan oleh analisis komparatif gender dari Key Performance Indicators (KPI) tahunan dan jumlah surat peringatan yang dikeluarkan untuk perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

RETENSI: Peningkatan penerapan kesetaraan gender berkorelasi dengan peningkatan retensi perempuan, pengurangan pergantian staf, penghematan biaya operasional, dan keuntungan tambahan

Indeks retensi perempuan adalah tingkat pergantian pekerja perempuan karena pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri. Sesuai Tabel 5, di mana Perusahaan A, dalam kategori 'sangat baik', memiliki indeks retensi lebih tinggi daripada Perusahaan D, dalam kategori 'baik', terdapat indikasi bahwa penerapan praktik kesetaraan gender di tempat kerja berkontribusi terhadap retensi dari staf perempuan. Hal ini dikonfirmasi oleh data kualitatif dari wawancara dengan perwakilan perusahaan.

Retensi staf perempuan melalui peningkatan penerapan kesetaraan di tempat kerja memiliki dampak positif bagi keuntungan, antara lain, mengurangi biaya yang seharusnya dikeluarkan dengan merekrut staf baru. Hal ini diilustrasikan oleh analisis data keuangan yang diberikan oleh salah satu perusahaan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, Perusahaan D (lihat Tabel 6).



TABEL 6: POTENSI PENGHEMATAN BIAYA MELALUI RETENSI STAF PEREMPUAN

	Data from 2019
Jumlah karyawan yang direkrut	142
Jumlah pekerja perempuan yang mengundurkan diri	12
Jumlah PHK pekerja perempuan	39
Total biaya rekrutmen	IDR 4.726.573
Biaya rekrutmen per pekerja	IDR 33.286
Potensi penghematan biaya rekrutmen karena mengundurkan diri pekerja perempuan	IDR 399.429
Potensi penghematan biaya rekrutmen akibat PHK pekerja perempuan	IDR 1.296.143
TOTAL: Biaya berpotensi dikurangi melalui retensi penuh pekerja perempuan	IDR 1.697.572

Pada tahun 2019, yang kehilangan 51 pekerja perempuan karena pengunduran diri atau PHK, menghabiskan rata-rata Rp 33.286 untuk merekrut masing-masing 142 karyawan. Namun, jika mampu mempertahankan semua pekerja perempuan tersebut melalui penerapan praktik kesetaraan gender yang lebih baik, itu berpotensi dapat menghemat biaya sebesar Rp 1.697.572—yaitu, 36% dari pengeluaran rekrutmennya untuk tahun ini.

REPUTASI MEREK: Meningkatkan inklusivitas gender dapat meningkatkan citra perusahaan di antara segmen pasar yang menguntungkan secara nasional dan internasional, mendorong pusat laba yang signifikan.

Penerapan praktik kesetaraan gender dapat meningkatkan citra perusahaan, membawa keuntungan bisnis melalui retensi pelanggan yang sudah ada, dan akuisisi pelanggan baru yang keputusan pembelannya dipandu oleh nilai yang ditempatkan pada inklusivitas gender dan evaluasi terkait dengan penjual mana mereka mau atau tidak bertransaksi.

Hai ini sekali lagi dilustrasikan, di tingkat internasional, oleh data keuangan dari Perusahaan D. Tabel 5 menyajikan, pertama, biaya penerapan pilihan praktik kesetaraan gender yang informasinya

tersedia; kedua, menyandingkan biaya dengan laba perusahaan tahun 2019, serta perkiraan, berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik), porsi laba itu berasal dari ekspor ke negara-negara Uni Eropa (Belanda, Spanyol dan Italia) membutuhkan sertifikasi Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) sebagai prasyarat untuk perdagangan. Mengingat bahwa sertifikasi ini mengharuskan perusahaan mengikuti praktik non-diskriminatif, sertifikasi ini diambil sebagai ukuran proksi dari bagian keuntungan Perusahaan D yang dapat didistribusikan pada penerapan kesetaraan gender di tempat kerja.

Biaya implementasi hanya didekati pada Tabel 5, namun yang jelas adalah bahwa investasi minimal Rp 64.216.817 atau lebih berperan penting dalam mendorong hampir 10% dari laba perusahaan sebesar Rp 30 miliar untuk tahun ini berkat akses pasar itu difasilitasi dengan mendukung citra perusahaan dan kredensial inklusivitas.

PRAKTIK TERBAIK DAN PELAJARAN YANG DIPETIK

MEMANFAATKAN MANFAAT PERUSAHAAN MELALUI TINDAKAN POSITIF

Studi ini mengukur *tingkat implementasi* pada perusahaan yang berpartisipasi dan menilai berbagai manfaat bisnis terkait penerapan kesetaraan gender

TABEL 7: BIAYA KESETARAAN GENDER YANG DIPILIH DAN KEUNTUNGAN TAHUNAN TERKAIT GENDER

	Data from 2019
<i>Biaya pelaksanaan</i>	
Biaya bantuan bersalin	IDR 50.816.817
Biaya lembaga bipartit	IDR 13.400.000
Total biaya	IDR 64.216.817
<i>Laba</i>	
Laba perusahaan perusahaan tahunan	IDR 30.309.000.000
Keuntungan tahunan dari klien yang membutuhkan kesetaraan gender (9,39% dari total keuntungan)	IDR 2.846.015.100



PERINGATAN TENTANG HASIL GENERALISASI

Seperti disebutkan di bagian 3, analisis biaya-manfaat memiliki keterbatasan karena kurangnya data yang tersedia untuk komponen biaya dan manfaat.



yang baik hingga sangat baik di tempat kerja. Selain itu, sebagai bagian dari penelitiannya untuk tujuan ini, APINDO melakukan pemeriksaan mendalam tentang **apa yang sebenarnya dilakukan perusahaan** untuk memajukan pemberdayaan ekonomi perempuan dan, dalam prosesnya, mengejar keuntungan pembangunan jangka panjang yang lebih luas bagi Indonesia secara keseluruhan.

Hasilnya, studi ini mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung atau menghambat penerapan tujuh parameter kesetaraan tempat kerja yang diukur dengan alat APINDO; itu juga mampu menyaring berbagai praktik terbaik dan pelajaran dari pengalaman perusahaan sehubungan dengan masing-masing parameter. Kumpulan hasil studi lebih lanjut ini dirangkum dalam bagian di bawah ini, yang dimulai dengan gambaran besar tentang pendorong dan tantangan utama sebelum melihat lebih dekat pada parameter yang berbeda.

Wawasan dan pelajaran praktik ini dapat menjadi sumber pengetahuan penting bagi perusahaan di Indonesia untuk dimanfaatkan seiring dengan meningkatnya kesadaran mereka akan manfaat kesetaraan di tempat kerja dan pemikiran mereka beralih ke pertanyaan berikutnya: *Apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan manfaat ini sendiri? Karena implementasi yang ditingkatkan adalah rute menuju manfaat, apa yang dimaksud dengan peningkatan?*

GAMBARAN BESAR: PENGGERAK IMPLEMENTASI YANG EFEKTIF

Studi ini menemukan bahwa beberapa faktor terkait dengan tingkat kesetaraan tempat kerja yang tinggi:

- **Kepemimpinan yang kuat:** Visi dan misi perusahaan memperjelas bahwa, sebagai perusahaan, perusahaan menghargai kesetaraan gender, mengakui bahwa perempuan sebagai mahir sebagai laki-laki, dan berusaha untuk menutup kesenjangan gender.
- **Pernyataan kebijakan di seluruh perusahaan yang jelas:** Visi dan misi perusahaan diterjemahkan ke dalam kebijakan umum yang non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang mengatur dan berlaku untuk semua operasi. Ini meluas ke, misalnya, sumber daya manusia, remunerasi, kode etik dan proses disiplin, manajemen risiko, pengembangan organisasi, dan struktur kepemimpinan dan manajemen.
- **Operasionalisasi kebijakan:** Komitmen kebijakan dijabarkan dalam kebijakan tambahan yang menentukan bentuk dukungan tertentu untuk mengoperasionalkannya dan menjelaskan bagaimana menerapkan bentuk-bentuk dukungan ini di seluruh operasi perusahaan.
- **Komitmen terhadap kesejahteraan karyawan:** Perusahaan menyadari bahwa berinvestasi dalam kesetaraan gender akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, dengan demikian, meningkatkan produktivitas dan keuntungan.

GAMBARAN BESAR: TANTANGAN UNTUK IMPLEMENTASI YANG EFEKTIF

Studi ini juga mengidentifikasi tantangan utama yang membatasi penerapan praktik kesetaraan gender oleh perusahaan:

- Keyakinan stereotip bahwa perempuan ditakdirkan untuk menjadi istri, ibu, dan pengurus rumah membuat transformasi di tempat kerja menjadi tantangan. Ketika manajemen perusahaan memiliki sikap konservatif, perempuan enggan untuk mengejar promosi dan kesempatan lain semacam itu.
- Di sektor-sektor tertentu yang didominasi laki-laki, seperti industri kelapa sawit, perusahaan yang diwawancara mencatat bahwa sektor mereka memiliki sedikit karyawan perempuan karena sifat pekerjaan yang membebani secara fisik.
- Kesadaran yang terbatas akan pentingnya strategi untuk membangun struktur kelembagaan yang inklusif di dalam perusahaan yang memungkinkan tinjauan kolektif dan pengambilan keputusan oleh manajemen dan karyawan sebagai kendaraan untuk mendorong misi kesetaraan gender perusahaan dan memastikan bahwa hal itu diakui sebagai prioritas di semua bidang operasi.

MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: KEBIJAKAN (PT)

Skor tertinggi untuk semua perusahaan adalah kepatuhan terhadap kebijakan. Rata-rata keempat perusahaan tersebut memiliki indeks implementasi untuk parameter kebijakan sebesar 87,5 (lihat Tabel 4). Bahkan, salah satu perusahaan memiliki nilai indeks maksimum sempurna (100) untuk parameter ini.

Semua perusahaan yang berpartisipasi memiliki komitmen kebijakan yang jelas terhadap

- keadilan dan kesetaraan gender—khususnya, mereka berkomitmen untuk memastikan upah yang setara sesuai kontribusinya dan tidak ada diskriminasi berbasis gender dalam keputusan rekrutmen dan promosi; dan
- melindungi staf perempuan dari pelecehan seksual di tempat kerja.

PRAKTIK TERBAIK

- Perusahaan memiliki visi eksplisit, yang tercermin dalam kebijakan, untuk memajukan kesetaraan gender sejalan dengan komitmen dan target perjanjian.
- Tidak ada toleransi terhadap pelecehan seksual.
- Kebijakan tentang upah yang setara dan larangan diskriminasi dalam perekrutan, pengangkatan dan kemajuan atau promosi.



CONTOH KASUS:

- Satu perusahaan memiliki serangkaian kebijakan yang menjadikan kesetaraan gender sebagai nilai perusahaan yang eksplisit dan memberikan arahan tentang implementasi dan mekanisme untuk mengatasi pelanggaran. Perusahaan memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang melarang segala bentuk diskriminasi, termasuk atas dasar gender, dalam pekerjaan, promosi dan manfaat lainnya, dan yang mengakui kesetaraan gender sebagai hak asasi manusia yang fundamental. Kebijakan tersebut didukung oleh kebijakan lebih lanjut yang menangani risiko dan manifestasi diskriminasi tertentu—misalnya, kebijakan perlindungan anak, kebijakan upah layak, kebijakan kebebasan berserikat, kebijakan pengaduan dan kebijakan pembela hak asasi manusia, kebijakan whistleblower, dan mekanisme pengaduan yang sesuai.
- Salah satu perusahaan telah meringkaskan tujuan dan komitmen kesetaraan gendernya dalam kebijakan tentang pelecehan dan pelecehan. Kebijakan anti-diskriminasinya secara tegas mengacu pada perekrutan yang sensitif gender dan kesetaraan gender dalam gaji dan tunjangan. Perusahaan ini tidak hanya membuat komitmen kebijakan, tetapi membentuk mekanisme kelembagaan untuk mengimplementasikannya dan memantau implementasi ini. Peraturan perusahaan juga mengatur pembentukan tim khusus untuk memantau dan mengevaluasi praktik kesetaraan gender.
- Perusahaan lain memiliki kebijakan non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang memberikan hak kepada setiap karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawan atas dasar agama, ras, seksualitas, orientasi, jenis kelamin, asal kebangsaan, kasta, disabilitas, serikat pekerja, keanggotaan, afiliasi politik, atau usia. Diskriminasi atas dasar apapun dalam perekrutan, pemecatan atau promosi dengan demikian sangat dilarang.
- Perusahaan lain memberikan kepemimpinan tingkat tinggi yang terperinci dan berkelanjutan dalam mengoperasionalkan kebijakan anti-diskriminasi dan kesetaraan gender, yang dilakukan dalam bentuk pedoman dan memo perusahaan yang menangani keluhan, pelanggaran, dan tantangan bersama.



MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: REKRUTMEN (P2)

Perusahaan yang berpartisipasi mencapai indeks rata-rata sangat baik 84,2 pada rekrutmen.

- Semua perusahaan dihindarkan tanpa mengacu pada jenis kelamin.
- Mereka semua dihindarkan secara luas untuk memastikan bahwa perempuan dapat dijangkau.
- Perusahaan menerapkan proses wawancara bebas bias yang didukung oleh pedoman.

Prevalensi penilaian berbasis kompetensi sulit ditentukan karena kesulitan dengan kriteria pengukuran dan kurangnya data.

PRAKTIK TERBAIK YANG BOLEH DAN TIDAK BOLEH DILAKUKAN UNTUK WAWANCARA BEBAS BIAS

Sebagai cara untuk memandu pelaksanaan wawancara, salah satu departemen sumber daya manusia perusahaan mengembangkan dokumen yang menguraikan 50 pertanyaan wawancara kerja dan contoh jawaban berkualitas tinggi.



MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PERLINDUNGAN DARI PELECEHAN SEKSUAL (P3)

Semua perusahaan yang berpartisipasi mencapai Indeks Implementasi yang tinggi untuk parameter ini.

PRAKTIK TERBAIK

Perusahaan yang menunjukkan implementasi maksimal dari indikator yang relevan telah menerapkan prosedur pelaporan tertulis untuk menangani tindakan pelecehan seksual, yang dipertakukan sebagai penanggung jawab yang berbeda dari yang lain. Subparameter tentang pemisahan toilet laki-laki dan perempuan sudah diterapkan dengan baik.

MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PELUANG PELATIHAN UNTUK PEREMPUAN (P4)

Perusahaan-perusahaan tersebut secara bersama-sama memperoleh indeks implementasi rata-rata 74.

PRAKTIK TERBAIK

Perusahaan di sektor yang didominasi laki-laki dan perempuan memastikan akses yang sama ke peluang pelatihan bagi laki-laki dan perempuan, sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah peserta pelatihan pria dan perempuan yang sama. Perusahaan juga memiliki jadwal pelatihan yang fleksibel untuk memberikan kesempatan kepada perempuan untuk bergabung terlepas dari komitmen domestik mereka yang bersaing.

MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PENGEMBANGAN KARIER (P5)

Perusahaan mencapai indeks implementasi rata-rata 67,9 untuk pengembangan karir.

PRAKTIK TERBAIK

Perusahaan dengan skor tinggi untuk standar penilaian karyawan yang adil gender memiliki jumlah supervisor perempuan yang sama (atau lebih besar) seperti halnya pria. Mereka juga memiliki kuota jumlah perempuan di posisi manajemen senior. Perusahaan yang skornya pada indikator pengupahan berada dalam kategori 'baik' membayar gaji yang rata-rata secara umum sama untuk laki-laki dan perempuan.

Di bawah parameter pengembangan karir, perusahaan mendapat nilai tinggi pada subparameter yang berkaitan dengan akses ke fasilitas kesehatan dan makanan tambahan dan angkutan yang aman untuk pekerja perempuan shift malam. Sebaliknya, pemberian tunjangan persalinan merupakan indikator dengan pelaksanaan yang paling rendah. Implementasi di atas rata-rata terbukti di mana perusahaan tidak hanya menawarkan tunjangan persalinan dari negara melalui BPJS (Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan), tetapi juga memberikan perlindungan tambahan selain fasilitas BPJS.





MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PERLINDUNGAN REPRODUKSI (P6)

Secara kolektif, perusahaan mencetak 67,7 pada parameter ini.

PRAKTIK TERBAIK

Pendampingan nifas paling baik dilaksanakan oleh salah satu perusahaan yang memiliki komitmen kebijakan untuk memberikan pelatihan dan bantuan lain bagi pekerja perempuan nifas. Perusahaan yang memperoleh skor maksimal pada subparameter hubungannya dengan pusat penitipan anak mendapat penilaian positif dari karyawan.



MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: INSTITUSIONAL (P7)

Seturuh perusahaan yang berpartisipasi memperoleh skor terendah pada parameter institusional. Hanya satu yang mendapat nilai di atas 50 (dalam kategori 'baik'), dari yang lain, dua mendapat skor antara 25 dan 50 ('cukup'), dan satu, di bawah 25 ('buruk').

Secara umum, semua perusahaan mengalami tantangan dalam membentuk atau menjalankan komite yang inklusif gender, serta dalam memastikan keseimbangan representasi gender dalam pengelolaan lembaga-lembaga ini. Keberadaan komite gender sangat penting dalam menyelesaikan kasus-kasus yang berkaitan dengan isu-isu gender.

Hal ini digabungkan dengan pengamatan terkait: meskipun perusahaan memperoleh skor tinggi pada parameter kebijakan, dengan skor rata-rata gabungan 87,5, mereka tidak mencapai skor tinggi yang sebanding untuk semua parameter lainnya (kecuali perekrutan) (lihat Tabel 4). Ini menunjukkan perlunya menaikkan skor untuk bidang-bidang keterlibatan ini, sehingga memberikan efek yang lebih penuh pada kebijakan perusahaan.

Nilai yang lebih rendah pada parameter kelembagaan menunjukkan bahwa implementasi yang elektif dari kebijakan perusahaan memerlukan adanya pengaturan kelembagaan pendukung yang kuat untuk memberikan kepemimpinan, dukungan teknis, pengukuran kemajuan, dan pengawasan di seluruh operasi perusahaan untuk memastikan penjabaran komitmen kebijakan ke dalam tindakan nyata dan terukur yang meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Skor indeks pada parameter kelembagaan signifikan karena mencerminkan tingkat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan organisasi perusahaan, terutama terkait dengan isu-isu yang berdampak pada perempuan di tempat kerja.

Oleh karena itu, parameter institusional merupakan parameter yang sangat strategis yang, jika diterapkan sepenuhnya, tidak hanya membuat perusahaan meraih skor lebih tinggi, tetapi juga merepresentasikan transformasi nilai dan sikap yang mendasarinya. Penerapan parameter institusional membuat perempuan diakui sebagai pemangku kepentingan dengan hak yang sama untuk berpartisipasi di tempat kerja dan memainkan peran kepemimpinan. Transformasi seperti itu merupakan prasyarat untuk perubahan jangka panjang dalam budaya dan praktik dominan perusahaan yang memungulkan perempuan berkembang secara maksimal sebagai mitra setara yang mendorong kemakmuran perusahaan dan pembangunan nasional.

PENYESUAIAN

ALAT

Alat APINDO berguna dalam banyak hal. Seperti disebutkan sebelumnya, ini dirancang untuk membantu operasionalisasi kerangka hukum Indonesia tentang kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini, dalam satu hal, merupakan alat pengukur—sistem tolok ukur yang saling terkait untuk mengukur kemajuan dalam berbagai aspek pemberdayaan ekonomi perempuan. Namun, itu adalah alat pengukur yang mengubah sifat dari apa yang diukur. Alat APINDO tidak hanya mengukur kemajuan tetapi juga memfasilitasi kemajuan: sebagai daftar 'wilayah tugas' untuk implementasi oleh mitra pembangunan, ini adalah kerangka kerja untuk memandu tindakan kolektif.

Oleh karena itu, tujuan dari studi ini adalah untuk merefleksikan kemudahan penggunaan dan kegunaan strategis alat APINDO sebagai kerangka kerja tindakan. Studi ini menemukan bahwa, berdasarkan hasil penilaian manfaat perusahaan, perluasan penggunaan alat oleh lebih banyak bisnis dapat meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja, membawa manfaat nyata bagi perusahaan sambil berkontribusi pada transformasi sektoral dan nasional yang diperlukan untuk mengatasi stereotip gender dan praktik yang menjauhkan perempuan dari tempat kerja.

Yang bernilai khusus adalah tiga parameter dengan skor implementasi tertinggi: kebijakan, rekrutmen, dan perlindungan dari pelecehan seksual. Ini lebih mudah diterapkan daripada yang lain dan menghasilkan banyak praktik terbaik untuk dipelajari. Dengan demikian, mereka dapat dengan mudah diadopsi oleh perusahaan yang memulai perjalanan menuju kesetaraan gender, terlepas dari apakah perusahaan berada di sektor yang biasanya lebih padat karya untuk perempuan daripada laki-laki atau sebaliknya.

Namun, beberapa indikator alat ini perlu disesuaikan karena sulit diterapkan dalam konteks Indonesia, di mana industri utama bersifat padat karya dan mempekerjakan lebih banyak laki-laki daripada perempuan karena persyaratan operasional. Perusahaan dalam industri ini cenderung memperoleh skor rendah karena indikator tertentu diukur berdasarkan rasio pria dan perempuan di tempat kerja.

Selain itu, perekonomian Indonesia ditandai dengan banyaknya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang memiliki sedikit fleksibilitas keuangan untuk mengadopsi praktik kesetaraan gender di tempat kerja:



KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Berdasarkan penilaian mendalam terhadap sekelompok kecil perusahaan yang berpartisipasi, penelitian ini menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat implementasi yang baik hingga sangat baik dari dimensi kesetaraan gender alat APINDO di tempat kerja berkontribusi pada keterlibatan karyawan, produktivitas dan retensi, serta untuk meningkatkan citra perusahaan. Perhitungan yang terkait dengan laba perusahaan menghasilkan hasil yang tidak meyakinkan tetapi menjanjikan yang memerlukan studi lebih lanjut.

Secara lebih luas, diakui secara internasional dalam perjanjian dan lembaga seperti SDGs bahwa kesetaraan gender di tempat kerja memicu siklus inklusi ekonomi dan pembangunan manusia dan nasional, yang merupakan prasyarat untuk bisnis yang menguntungkan secara berkelanjutan dan realisasi hak asasi manusia.

Di Indonesia, implementasi kesetaraan tempat kerja yang lebih kuat diperlukan agar negara dan banyak pemangku kepentingannya dapat memetik manfaat dari tindakan dan menghindari biaya kelambanan. Negara ini memiliki kerangka hukum pendukung yang kuat, tetapi perubahan terbatas yang terlihat pada partisipasi perempuan di tempat kerja selama periode lima tahun menunjukkan bahwa undang-undang tersebut tidak cukup didukung dan diterapkan oleh semua bisnis secara luas dan cukup konsisten untuk menjamin implementasi pada skala diperlukan untuk mendorong transformasi positif. Ada beberapa alasan untuk ini, di antaranya sebagai berikut:

- Norma gender yang mengakar kuat menempatkan perempuan terutama pada peran domestik.
- Bisnis memiliki pengetahuan atau panduan yang terbatas tentang bagaimana menerapkan langkah-langkah kesetaraan gender, terutama dalam konteks industri yang didominasi laki-laki.
- Bisnis tidak serta merta melihat manfaat yang dapat dihasilkan oleh kesetaraan gender untuk operasi dan keuntungan mereka.

Ketika sejumlah perusahaan menerapkan kesetaraan gender secara tidak konsisten, perusahaan-perusahaan yang menerapkan praktik kesetaraan gender secara konsisten justru melaporkan keuntungan mereka di seluruh wilayah operasional. Perusahaan-perusahaan ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana menjalankan langkah-langkah dalam konteks bisnis lokal untuk mengatasi tantangan lokal.

Mengenai alat APINDO, sangat membantu tetapi belum digunakan secara luas; lebih jauh lagi, ia dapat diperkuat, khususnya untuk memastikan bahwa parameter kelembagaannya—yang bertubungan dengan pengaturan organisasi untuk mendorong perubahan di seluruh perusahaan—diberikan prioritas.

Tantangan juga ditemui dalam penggunaan alat dan parameternya. Ada indikasi bahwa praktik kesetaraan gender menimbulkan kesulitan yang lebih besar di beberapa sektor daripada di sektor lain karena banyaknya kegiatan yang membutuhkan tenaga fisik.

Dalam hal penggunaan alat untuk menunjukkan biaya dan manfaat, beberapa parameter dan indikator tertentu relatif kompleks dan tidak mudah diselaraskan dengan praktik akuntansi bisnis di mana data keuangan tidak dipisahkan berdasarkan gender.

REKOMENDASI

Untuk meningkatkan penerapan kesetaraan gender dalam bisnis Indonesia pada skala populasi, langkah-langkah berikut direkomendasikan.

1. Studi ini menemukan indikasi bahwa produktivitas perempuan yang optimal dapat diperoleh dengan menerapkan parameter gender pada tingkat yang sangat baik (indeks implementasi di atas 75). Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk mendorong implementasi yang optimal jika ingin melihat manfaat yang optimal.
2. Pengambil keputusan di perusahaan diharapkan berbagi praktik terbaik secara internal dan eksternal. Perusahaan dari sektor yang sama maupun berbeda harus melakukan peer learning untuk mempercepat implementasi kesetaraan di tempat kerja.
3. APINDO perlu mengembangkan skema pendampingan untuk membantu perusahaan dalam upaya implementasinya; itu juga harus terus mempromosikan praktik kesetaraan gender di antara perusahaan.
4. Materi informasi tertulis dan audio-visual tentang praktik yang baik untuk setiap parameter harus dibagikan sehingga perusahaan memiliki gambaran seperti apa implementasi dalam praktik.
5. dalam konteks perekonomian Indonesia, di mana sebagian besar bisnis adalah UMKM, parameter gender harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan dan situasi yang berbeda dari pelaku industri UMKM dengan fleksibilitas keuangan yang lebih rendah.
6. APINDO dan pemerintah diharapkan mengidentifikasi manfaat nyata dari penerapan langkah-langkah kesetaraan gender, termasuk di kalangan UMKM.
7. Perhatian harus diberikan pada parameter kelembagaan, yang memiliki skor implementasi terendah. Lembaga bipartit dan komite gender dapat menjalankan fungsi yang sama, atau bentuk kelembagaan lain dapat menjalankan fungsi yang sama, seperti mendorong praktik kesetaraan gender. Dua hal dapat dilakukan untuk parameter ini. Pertama, menyederhanakan parameter tanpa mengurangi fungsi dan tujuan yang ingin dicapai; kemudian, pada tingkat indikator, memperjelas fungsi kelembagaan yang ingin dicapai sehingga indikator tersebut dapat memastikan pencapaian tujuan parameter sekaligus memfasilitasi bentuk kelembagaan yang sesuai untuk berbagai sektor. Kedua, skema pendampingan untuk indikator ini perlu diprioritaskan agar contoh praktik yang baik dapat disebarluaskan ke perusahaan.
8. Untuk meningkatkan adopsi alat oleh perusahaan, parameter dapat disederhanakan dengan membagi indikator menjadi indikator dasar dan lanjutan. Indikator dasar dapat mencakup ukuran-ukuran yang diprioritaskan untuk diterapkan oleh perusahaan karena sifatnya yang bersifat katalis. Indikator lanjutan dapat diberikan prioritas sekunder dan diimplementasikan setelah langkah-langkah dasar diterapkan. Sistem penilaian kemudian dapat ditimbang untuk mendukung indikator dasar awal, sedangkan keputusan penuh akan menarik skor yang ditingkatkan yang dapat diberi insentif.



CATATAN AKHIR

**YAYASAN PLAN
INTERNATIONAL
INDONESIA**

Affiliated with:



YAYASAN PLAN INTERNATIONAL INDONESIA

Komplek Buncit Utama Kav. 16
Jl. Warung Jati Barat, Kel. Jati Padang,
Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12540

☎ +62 21 2787 3111 | 🌐 www.plan-international.or.id
🐦 📺 📺 planindonesia | 📺 Plan Indonesia Official Channel