

STUDI PENERAPAN
PRINSIP PRINSIP
PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN
PADA 50 PERUSAHAAN
TERKEMUKA
DI INDONESIA

Laporan ini ditulis oleh BOI Research Services dan disunting oleh Semerdanta Pusaka.

SANGKALAN

Pernyataan dan klaim yang disusun oleh Penulis dalam makalah ini tidak mencerminkan pandangan dan kebijakan Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), Indonesia Global Compact Network (IGCN) dan UN Women.

UCAPAN TERIMA KASIH

IBCWE, IGCN dan UN Women mengucapkan terima kasih kepada perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini atas waktu dan dukungan yang mereka berikan.

Hak cipta milik IBCWE, IGCN dan UN Women @ Agustus 2018

RINGKASAN EKSEKUTIF

Menurut sejumlah studi, terdapat hubungan positif antara partisipasi tenaga kerja perempuan dan pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, pemberdayaan perempuan yang akan menghasilkan peningkatan dalam partisipasi tenaga kerja perempuan merupakan kontributor kunci bagi pertumbuhan ekonomi. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, UN Women dan United Nations Global Compact (UN Global Compact) menyusun Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) yang memberikan serangkaian prinsip bagi perusahaan untuk memberdayakan perempuan di lingkungan kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas.

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) terdiri dari tujuh poin, yaitu: kepemimpinan perusahaan; hak asasi manusia dan nondiskriminasi; kesehatan dan keselamatan; pendidikan dan pelatihan; pengembangan perusahaan; kepemimpinan dan pelibatan komunitas; serta transparansi, pengukuran, dan pelaporan. Untuk mempromosikan prinsip-prinsip tersebut, Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), Indonesia Global Compact Network (IGCN), dan UN Women memprakarsai sebuah studi mengenai penerapan WEPs dalam sektor swasta di Indonesia.

Studi tentang WEPs yang pertama kali dilakukan di Indonesia ini akan menjadi dasar untuk identifikasi tingkat kesadaran dan pelaksanaan WEPs di perusahaan-perusahaan di Indonesia

Data primer studi diperoleh dari wawancara mendalam yang dilakukan sejak Desember 2017 hingga Mei 2018 dengan setidaknya satu perwakilan dari jajaran dewan direksi atau manajemen perusahaan dari 50 perusahaan terkemuka di Indonesia. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan telah disusun sesuai dengan panduan pelaporan dan Alat Analisis Kesenjangan Gender yang dikembangkan berdasarkan WEPs yang dikenal juga sebagai WEPs Gender Gap Analysis Tool. Selain itu, ada beberapa pertanyaan yang ditambahkan untuk mencari tahu opini dan perkembangan terkait kesadaran mengenai kesetaraan gender. Analisis terhadap tujuh prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan tersebut menggunakan kategori penilaian sederhana yang disusun oleh peneliti. Terdapat empat tingkat penilaian, mulai dari 'tidak tahu' sebagai tingkat terendah hingga 'tahu dan mempraktikkan secara baik' sebagai tingkat tertinggi. Berikut adalah uraian singkat mengenai hasil studi.

Skor keseluruhan bagi Prinsip Pertama (Kepemimpinan yang Mendukung Kesetaraan Gender) adalah 49%, menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang berpartisipasi dalam studi menyadari pentingnya memiliki perempuan dalam jajaran dewan direksi dan mereka juga telah menerapkan praktik minimum untuk mendorong hal tersebut. 84% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki setidaknya satu perempuan dalam jajaran dewan direksinya, dengan proporsi rata-rata 28%. Kendati demikian, hanya 10% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan atau kegiatan untuk memberdayakan dan mempromosikan perempuan agar mencapai kedudukan di tingkat dewan direksi.

Sementara itu, skor bagi Prinsip Kedua (Kesetaraan Peluang, Inklusi, dan Nondiskriminasi) adalah 34%. Skor ini menunjukkan bahwa, secara umum, perusahaan yang berpartisipasi menyadari pentingnya kesetaraan peluang, inklusi, dan nondiskriminasi bagi perempuan. Kendati demikian, jumlah perusahaan yang mendorong dan mempraktikkan kebijakan tersebut sangat sedikit. Sekitar 68% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki

84%
PERUSAHAAN YANG BERPARTISIPASI MEMILIKI SETIDAKNYA SATU PEREMPUAN PADA JAJARAN DEWAN DIREKSI

fasilitas dan/atau kebijakan yang secara khusus ditujukan bagi karyawan perempuan, seperti ruang menyusui dan ruang anak-anak, sistem kerja fleksibel, serta program pendidikan dan pelatihan. Kebijakan-kebijakan tersebut membuat perusahaan mampu mempertahankan tenaga kerja perempuan yang mumpuni di tempat kerja. Selain itu, 30% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki dan menjalankan kebijakan mengenai pemberdayaan perempuan yang terkait dengan kesetaraan peluang, promosi, kemajuan karier, struktur gaji, dan kesetaraan akses untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain, hanya 6% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan untuk mengevaluasi kesetaraan upah secara rutin.

Selanjutnya, dalam hal Prinsip Ketiga (Kesehatan, Keamanan, dan Bebas dari Kekerasan), skor keseluruhan yang didapat adalah 71%. Skor tersebut menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi sadar akan pentingnya kesehatan, keamanan, dan kebebasan dari kekerasan bagi perempuan. Banyak di antara perusahaan-perusahaan tersebut yang juga menjalankan praktik yang memadai berkaitan dengan isu-isu tersebut. Contohnya, kebanyakan dari perusahaan yang berpartisipasi (94%) memiliki kebijakan toleransi nol terhadap pelecehan dan kekerasan. Di samping itu, 53% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan toleransi nol terhadap pelecehan dan kekerasan berbasis gender. Sekitar 54% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki komite khusus untuk menangani berbagai keluhan tentang perlakuan tidak adil di tempat kerja.

Untuk Prinsip Keempat (Pendidikan dan Pelatihan), skor keseluruhan adalah 51%. Angka tersebut menandakan bahwa perusahaan yang berpartisipasi menyadari bahwa mereka perlu memiliki program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan secara khusus pada perempuan. Kendati demikian, hanya segelintir perusahaan menjalankan praktik atau kebijakan untuk mengatasi masalah ini. 28% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki program untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan. Bahkan, hanya 26% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki program pendidikan dan pelatihan yang secara khusus dirancang bagi karyawan perempuan dengan tujuan untuk mempromosikan mereka ke posisi kepemimpinan dan menaikkan tingkat retensi karyawan perempuan di lingkungan kerja.

Sementara itu, skor keseluruhan bagi Prinsip Kelima (Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan, dan Pemasaran) adalah 27%. Skor ini menunjukkan bahwa, secara rata-rata, kesadaran akan pentingnya pemberdayaan perempuan dalam pengembangan perusahaan, rantai pasokan, dan pemasaran di dalam perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi masih rendah. Hanya segelintir dari perusahaan-perusahaan tersebut yang menjalankan praktik minimum; hanya 22% dari perusahaan yang berpartisipasi telah melakukan penilaian terhadap perbedaan dampak yang mungkin dirasakan perempuan dan laki-laki ketika mengembangkan produk dan/atau layanan mereka. Sementara itu, 20% perusahaan memiliki produk yang dirancang untuk kebutuhan khusus perempuan.

Skor terendah dari seluruh prinsip WEPs terdapat pada Prinsip Keenam (Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas), di mana perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi hanya meraih skor 17%. Skor tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan, perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi belum memasukkan gender sebagai salah satu komponen

38%
PERUSAHAAN MEMILIKI KEBIJAKAN DAN RENCANA IMPLEMENTASI PROGRAM UNTUK MENDUKUNG KESETARAAN GENDER

kunci ketika menyusun program pelibatan komunitas dan menilai dampak sosial program tersebut terhadap komunitas setempat. Semua perusahaan yang berpartisipasi dalam studi melaksanakan program pelibatan komunitas, namun hanya 38% perusahaan memiliki kebijakan dan rencana pelaksanaan untuk mendorong kesetaraan gender. Selain itu, 30% dari perusahaan yang berpartisipasi telah mengambil langkah untuk memastikan perempuan dan anak perempuan berpartisipasi penuh dan mendapatkan dampak positif dari program pengembangan komunitas atau program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

Terakhir, skor keseluruhan bagi Prinsip Ketujuh (Transparansi, Pengukuran, dan Pelaporan) adalah 43%. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan yang berpartisipasi dalam studi rata-rata menyadari akan adanya kebutuhan untuk menjalankan transparansi, pengukuran, dan pelaporan mengenai kesetaraan gender. Kendati demikian, kebanyakan dari perusahaan-perusahaan tersebut hanya menjalankan praktik minimum untuk mencapai hal tersebut. Hanya separuh dari perusahaan yang berpartisipasi mengungkapkan informasi tentang keragaman gender dalam jajaran dewan direksi, sementara 38% memiliki kebijakan perusahaan dan rencana pelaksanaan untuk mendorong kesetaraan gender.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa perusahaan di Indonesia telah mengambil inisiatif untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas, namun masih ada banyak hal lagi yang perlu dilakukan. Salah satu hal penting yang dapat dilakukan adalah advokasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa isu pemberdayaan perempuan tetap menjadi perhatian dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan dapat mulai merumuskan indikator kinerja kunci (KPI) untuk menerapkan WEPs dengan pendekatan sistematis dalam hal tata kelola, kebijakan, dan alokasi anggaran. Misalnya, perusahaan dapat memulai dengan membentuk komite pengarah dan mengambil sejumlah indikator kinerja yang tersedia dari pedoman pelaporan WEPs. Keterlibatan perusahaan juga harus didukung oleh pemerintah dengan implementasi dan pengawasan yang lebih kuat dalam hal peraturan yang terkait dengan pemberdayaan perempuan.

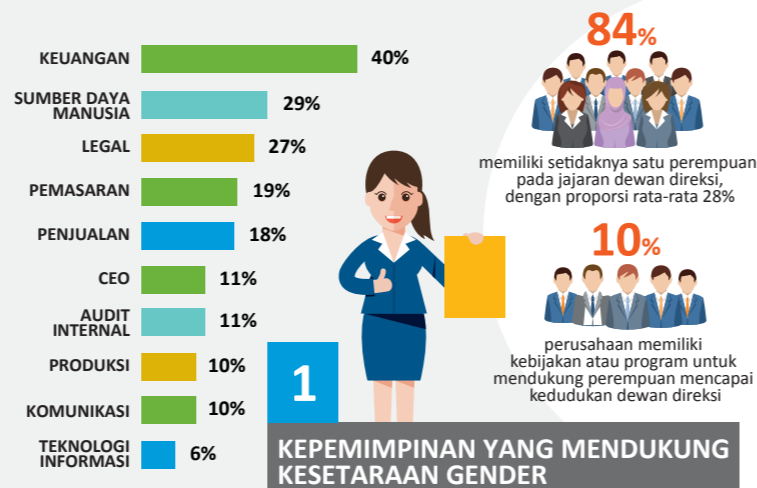
STUDI PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (WEPS) PADA 50 PERUSAHAAN TERKEMUKA DI INDONESIA

METODOLOGI PENELITIAN

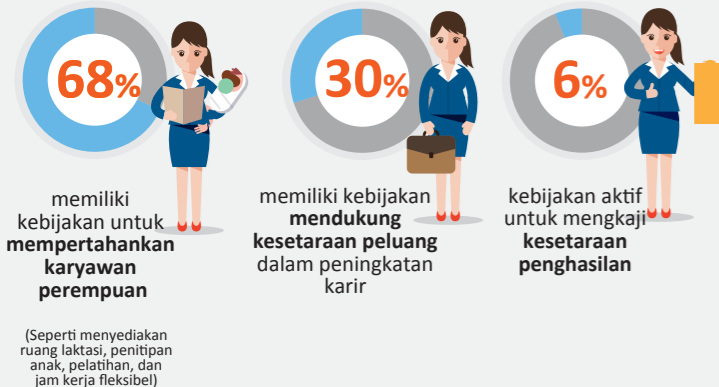
50 Perusahaan dengan kriteria:
 • Terdaftar di bursa efek; atau
 • Tidak terdaftar di bursa efek, dengan jumlah karyawan lebih dari 500 orang, telah beroperasi minimal 7 tahun dan beroperasi minimal di dua lokasi di Indonesia

Wawancara mendalam

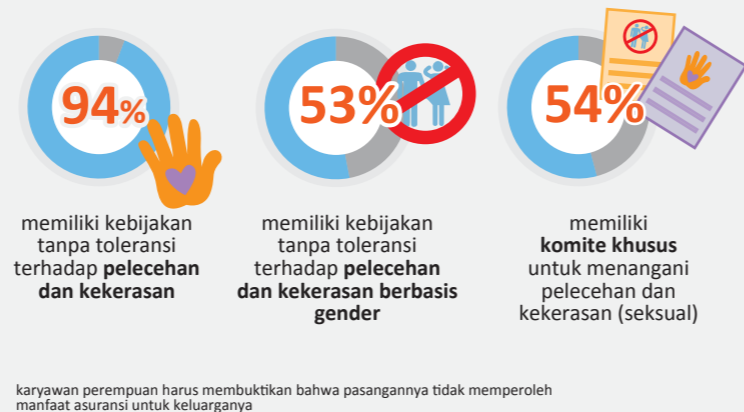
Teknik non-acak



2 KESETARAAN PELUANG, INKLUSI DAN NON DISKRIMINASI



3 KESEHATAN, KEAMANAN DAN BEBAS DARI KEKERASAN



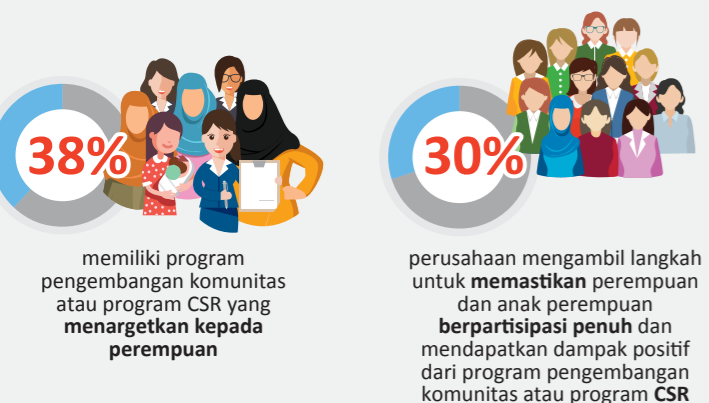
5 PENGEMBANGAN PERUSAHAAN, RANTAI PASOKAN DAN PEMASARAN



4 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



6 KEPEMIMPINAN DAN PELIBATAN KOMUNITAS



PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN PEREMPUAN

merupakan 7 prinsip bagi pelaku usaha yang berisi panduan mengenai cara memberdayakan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan masyarakat. Prinsip ini merupakan hasil dari kolaborasi antara UN Women dan United Nations Global Compact. Lebih dari 1,900 pengusaha di dunia telah menunjukkan kepemimpinan mereka di bidang kesetaraan gender melalui *Women's Empowerment Principles*.

- 1 Kepemimpinan yang Mendukung Kesetaraan Gender
- 2 Kesetaraan Peluang, Inklusi dan Non Diskriminasi
- 3 Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan
- 4 Pendidikan dan Pelatihan
- 5 Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran
- 6 Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas
- 7 Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan

www.wepinciples.org

Untuk mempromosikan prinsip-prinsip tersebut, IBCWE, IGCN dan UN Women menginisiasi studi penerapan Prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan pada 50 perusahaan terkemuka di Indonesia.

Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE)
 merupakan sebuah koalisi dari sejumlah perusahaan yang berkomitmen untuk mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender. Misi kami adalah mendukung kalangan bisnis agar berperan secara optimal dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender.
 ✉ info@ibcwe.id • 🌐 www.ibcwe.id

Indonesia Global Compact Network (IGCN)
 merupakan jaringan lokal dari United Nations Global Compact, gerakan berkelanjutan sektor swasta terbesar di dunia. Sebuah inisiatif untuk menggalang dunia usaha, institusi pendidikan, dan lembaga swadaya masyarakat untuk mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dengan melaksanakan 10 Prinsip yang telah diterima secara universal dibidang hak asasi manusia, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan anti korupsi.
 ✉ igcn@indonesiagcn.org • 🌐 www.indonesiagcn.org

UN Women
 merupakan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berdedikasi untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Upaya UN Women didasarkan pada keyakinan dasar bahwa setiap perempuan berhak menjalani hidup yang bebas dari kekerasan, kemiskinan, dan diskriminasi, dan bahwa kesetaraan gender merupakan prasyarat dalam tercapainya pembangunan global.
 ✉ info.indonesia@unwomen.org • 🌐 indonesia.unwomen.org



DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif	4
1. Pengantar	10
2. Latar Belakang	12
• Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	12
• Dampak Perempuan pada Jaringan Dewan Direksi	12
• Cuti Hamil dan Cuti Ayah	13
• Sistem Kerja Fleksibel	13
• Kesenjangan Upah Gender	13
• Lingkungan Inklusif	14
• Pelecehan dan Kekerasan Seksual	14
• Tunjangan Kesehatan	14
• Inisiatif-Inisiatif Internasional	14
• Prinsip Prinsip Pemberdayaan Perempuan	15
3. Metode Penelitian	16
4. Profil Responden	17
5. Temuan dan Diskusi	18
• Sekilas tentang Penerapan Prinsip Prinsip Pemberdayaan Perempuan	18
• Prinsip 1: Kepemimpinan yang Mendukung Kesetaraan Gender	18
• Prinsip 2: Kesetaraan Peluang, Inklusi dan Non Diskriminasi	19
• Prinsip 3: Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan	20
• Prinsip 4: Pendidikan dan Pelatihan	21
• Prinsip 5: Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran	21
• Prinsip 6: Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas	21
• Prinsip 7: Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan	22
• Studi Kasus	22
6. Kesimpulan dan Rekomendasi	25
DAFTAR PUSTAKA	28
LAMPIRAN 1: Kuesioner Wawancara	30
LAMPIRAN 2: Kuesioner Perusahaan	34

PENGANTAR

Sejumlah studi menunjukkan bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan memiliki korelasi positif dengan kemajuan pembangunan ekonomi. Laporan terbaru McKinsey Global Institute (MGI) pada tahun 2015 menyatakan bahwa jika laki-laki dan perempuan memiliki partisipasi setara dalam angkatan kerja, maka PDB tahunan global dapat bertambah hingga US\$28 triliun pada tahun 2025. Selanjutnya, laporan MGI pada tahun 2018 menunjukkan jika kesetaraan gender dalam angkatan kerja di kawasan Asia Pasifik sudah mencapai tingkat yang tinggi, maka PDB negara-negara di kawasan tersebut dapat bertambah hingga sekitar US\$4,5 triliun pada tahun 2025; naik 12% dibandingkan dengan angka normal. Meski begitu, tidak semua negara mengalami perubahan positif dalam pembangunan ekonomi sebagai hasil dari kenaikan jumlah tenaga kerja perempuan. Hal ini disebabkan oleh faktor sosio-ekonomi, antara lain tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan normal sosial (Verick 2015).

UN Women¹ dan United Nations Global Compact² (UN Global Compact) telah merumuskan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) dengan maksud memberikan dunia usaha sejumlah prinsip untuk memberdayakan perempuan dalam tiga bidang: tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Prinsip-prinsip tersebut disusun melalui proses konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan internasional. Ada tujuh dimensi di dalam prinsip-prinsip tersebut, yaitu kepemimpinan perusahaan; hak asasi manusia dan nondiskriminasi; kesehatan dan keselamatan; pendidikan dan pelatihan; pengembangan perusahaan; kepemimpinan dan pelibatan komunitas; serta transparansi, pengukuran, dan pelaporan. Dalam skala global, lebih dari 1.900 pemimpin telah menandatangani deklarasi untuk mendukung WEPs, dengan 11 di antaranya berasal dari Indonesia.

Di Indonesia, pesatnya urbanisasi dan industrialisasi di seluruh negeri selama beberapa dekade terakhir telah menciptakan lebih banyak kesempatan kerja bagi perempuan. Namun, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan tidak juga beranjak dari angka 47,8%. Hal tersebut menunjukkan selisih sekitar 30 poin dalam tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan, tertinggi di Asia Tenggara (model estimasi Organisasi Perburuhan Internasional, Mei 2017). Selanjutnya, sebuah laporan (dibuat di tahun 2016) dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia menyatakan bahwa 45% tenaga kerja perempuan bekerja di sektor informal dan sekitar 62% tenaga kerja perempuan bekerja sebagai tenaga sementara, tenaga yang tidak dibayar, atau pengusaha³. Selain itu, dalam hal pengangguran di Indonesia, terdapat selisih 1,3 poin antara laki-laki dan perempuan dengan tingkat pengangguran di kalangan perempuan dan kalangan laki-laki masing-masing sebesar

6,6% dan 5,3% (Peta Desember 2017, Organisasi Perburuhan Internasional).

Dewasa ini, lebih banyak perempuan memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi sehingga mereka juga memenuhi syarat untuk memegang tanggung jawab di tempat kerja, sama seperti laki-laki. Hal tersebut membuka prospek karier perempuan dan kesempatan mencapai level manajemen puncak. Namun, perempuan masih menghadapi hambatan dalam mencapai posisi puncak di perusahaan seperti CEO atau Direktur (Biro untuk Kegiatan-Kegiatan Pengusaha, Kantor Perburuhan Internasional, 2015). Perempuan yang ingin memegang posisi kepemimpinan puncak, khususnya di perusahaan besar, masih menghadapi tantangan langit-langit kaca (*glass ceiling*)⁴. Tantangan tersebut dapat disebabkan oleh budaya patriarki di tempat kerja, stereotip gender, kesenjangan pendidikan antara laki-laki dan perempuan, agama, atau faktor biologis seperti melahirkan. Walau pengaruhnya berkurang seiring waktu, faktor-faktor tersebut masih berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kurang suportif bagi perempuan (Kercheval 2012).

Sebagai tambahan, sebuah studi yang dilakukan Taniguchi dan Tuwo (2014) menunjukkan bahwa perempuan juga menghadapi kesenjangan gaji. Gaji perempuan di Indonesia lebih rendah 30,8% daripada gaji laki-laki dan kesenjangan tersebut justru melebar di daerah perkotaan. Sebuah studi yang belum lama ini dilakukan oleh Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (2017) mengindikasikan bahwa perempuan Indonesia yang bekerja di sektor formal dan informal menerima gaji lebih rendah masing-masing 34% dan 50% dibandingkan dengan gaji laki-laki.

Seperti yang disebutkan sebelumnya, pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas berperan sangat penting dalam mengatasi beberapa isu. Misalnya, ditemukan bahwa pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja memberikan keuntungan bukan hanya bagi karyawan, namun juga bagi perusahaan. Penemuan

JIKA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN BERPARTISIPASI SECARA SETARA DALAM ANGGKATAN GLOBAL, MAKA PDB GLOBAL DAPAT BERTAMBAH HINGGA US\$28 TRILIUN PADA TAHUN 2025

PERUSAHAAN YANG MEM-PUNYAI SEDIKITNYA SATU PEREMPUAN DI JAJARAN DEWAN DIREKSI, MEMILIKI KINERJA BISNIS YANG LEBIH TINGGI DIBANDINGKAN PERUSAHAAN DENGAN JAJARAN DEWAN DIREKSI YANG SEMUA ANGGOTA-NYA ADALAH LAKI-LAKI

tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Qian (2016) tentang efek keragaman gender dalam jajaran dewan direksi perusahaan di kawasan Asia Pasifik terhadap kinerja perusahaan. Studi tersebut menemukan bahwa perusahaan yang mempunyai setidaknya satu perempuan di jajaran dewan direksinya mencetak kinerja bisnis lebih tinggi daripada perusahaan dengan jajaran dewan direksi yang seluruh anggotanya laki-laki.

Dalam konteks tempat kegiatan usaha (*marketplace*), perusahaan memainkan peran signifikan dalam pemberdayaan perempuan di tingkat global melalui kebijakan pembelian dan praktik pengeluaran perusahaan, terutama dengan melibatkan usaha yang dimiliki perempuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebuah jajak pendapat yang dilakukan oleh Foggini (2011) menemukan bahwa usaha kecil yang menjadi pemasok perusahaan besar mendapatkan peluang untuk tumbuh. Di seluruh dunia, perempuan memiliki 35% usaha kecil dan menengah, namun perusahaan hanya menggunakan 1% dari total pengeluaran mereka untuk membeli dari usaha yang dimiliki perempuan (Vazquez & Sherman 2013). Hal ini melahirkan spekulasi mengenai adanya kesenjangan dalam pengetahuan dan pengalaman bisnis antara pengusaha perempuan dan pengusaha laki-laki (Tambunan 2017). Pengusaha perempuan juga harus menghadapi sejumlah keterbatasan, seperti kurangnya akses untuk memperoleh modal finansial, sosial, dan insani (UN Women 2017).

Terlebih lagi, kini perusahaan memakai kekuatan mereka untuk membangun dan mengembangkan anggota komunitas di tempat mereka beroperasi melalui pendekatan tanggung jawab sosial perusahaan. Menurut Carroll dan Shabana (2011), tanggung jawab sosial perusahaan bukan hanya mengenai kontribusi yang bersifat beramal. Sebaliknya, mengintegrasikan penerapan tanggung jawab sosial perusahaan ke dalam strategi bisnis memungkinkan perusahaan untuk meraih keunggulan di atas para pesaingnya, termasuk kenaikan dalam modal sosial dan peluang untuk memaksimalkan potensi sumber daya mereka. Beberapa contoh inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan bagi perempuan adalah: program pengusaha (kewirausahaan) perempuan yang dimasukkan ke dalam rantai pasokan; pendidikan dan pelatihan tenaga kerja perempuan; dan program product stewardship (program pembelian dan pemakaian produk yang memperhitungkan keamanan bagi lingkungan) bagi konsumen perempuan.

Di balik meningkatnya kesadaran global akan isu pemberdayaan perempuan, baru tersedia segelintir studi yang dilakukan mengenai pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar, dan komunitas di Indonesia. Oleh karena itu, Indonesian Business Coalition for Women Empowerment⁵ (IBCWE), Indonesia Global Compact Network⁶ (IGCN), dan UN Women memprakarsai studi untuk menilai penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) di sejumlah perusahaan terkemuka di Indonesia. Tujuan spesifik studi ini adalah:

1. Menilai komitmen perusahaan terkemuka terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan mengetahui apakah isu-isu kesetaraan gender termasuk dalam agenda prioritas mereka;
2. Menilai penerapan WEPs di 50 perusahaan terkemuka;
3. Meningkatkan kesadaran responden tentang WEPs dan bagaimana mereka dapat membantu memajukan kesetaraan gender di tempat kerja, khususnya di kalangan 50 perusahaan terkemuka di Indonesia.

Studi ini juga dirancang untuk memberikan data awal (baseline data) bagi IBCWE, IGCN, UN Women, dan organisasi lain yang bekerja untuk mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Data awal diharapkan akan memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan seputar pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas di Indonesia.

Data primer studi diperoleh melalui wawancara mendalam dengan perwakilan dari level eksekutif, jajaran dewan direksi, atau manajer senior dari perusahaan yang berpartisipasi. Untuk memenuhi tujuan studi ini, 50 perusahaan terkemuka tersebut dipilih berdasarkan kinerja keuangan dan skala operasi bisnis. Kriterianya adalah status pencatatan di Bursa Efek Indonesia, jumlah tenaga kerja perusahaan, usia perusahaan, dan ruang lingkup operasi di Indonesia.

Melalui wawancara mendalam, para responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Seberapa jauh pengetahuan perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia mengenai isu-isu kesetaraan gender di tempat kerja?
2. Sejauh mana pemahaman perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia tentang WEPs?
3. Sejauh mana WEPs dilaksanakan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia?

Daftar pertanyaan untuk wawancara disusun berdasarkan pedoman pelaporan dan Alat Analisis Kesenjangan Gender WEPs dengan total 65 pertanyaan⁷. Pertanyaan tambahan juga dimasukkan untuk menangkap pandangan dan perkembangan seputar kesadaran akan kesetaraan gender. Karena studi ini merupakan studi pertama tentang penerapan WEPs di Indonesia, hasilnya akan memberikan pemahaman yang jelas mengenai pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas.

Walaupun studi ini memberikan kontribusi signifikan dalam upaya mengatasi isu-isu pemberdayaan perempuan di Indonesia, terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, studi ini hanya mempunyai sejumlah kecil responden dan karena itu hasilnya tidak dapat mewakili seluruh industri. Salah satu faktor yang turut menyebabkan kecilnya jumlah responden adalah rendahnya tingkat partisipasi perusahaan dalam studi ini. Kendati demikian, wawancara yang dilakukan membuat penulis mampu mencermati baik-baik praktik bisnis yang berlangsung dan pandangan terhadap pemberdayaan perempuan dari perusahaan yang menanggapi studi ini.

¹ UN Women adalah Badan PBB untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

² UN Global Compact adalah inisiatif kesinambungan korporat terbesar di dunia untuk memajukan prinsip-prinsip universal hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan, dan antikorupsi demi tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

³ Konsep sektor formal dan informal memakai 'status pekerjaan' dan 'jenis pekerjaan' untuk mewakilinya. Konsep tenaga sementara, tidak dibayar, dan wiraswasta memakai 'status pekerjaan' untuk mewakilinya.

⁴ Istilah glass ceiling mengacu kepada rintangan artifisial yang mencegah kaum minoritas dan perempuan untuk maju ke level lebih tinggi dalam organisasi (Weyer 2007).

⁵ IBCWE adalah koalisi bisnis untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja dan pemberdayaan ekonomi perempuan.

⁶ IGCN adalah cabang lokal UN Global Compact untuk menyebarkan penerapan prinsip-prinsip universal hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan dan antikorupsi bagi pembangunan berkelanjutan.

⁷ Pedoman pelaporan bagi WEPs tersedia di: <http://wepprinciples.org/Site/WepsGuidelines/>
Alat Analisis Kesenjangan Gender WEPs tersedia di: <https://weps-gapanalysis.org/>

LATAR BELAKANG

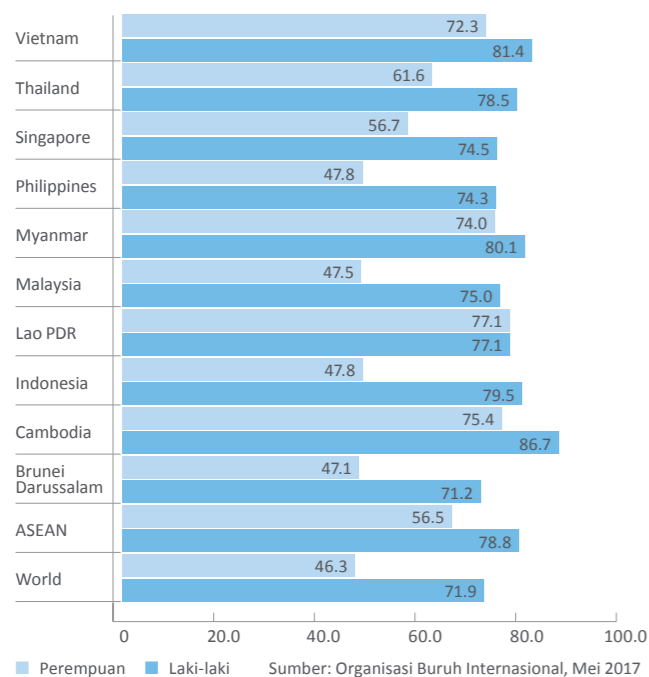
Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan

Organisasi Buruh Internasional (ILO) (Gambar 2.1) membuat model estimasi tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki-perempuan melalui analisis data pada bulan Mei 2017. Di Indonesia, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (FLFPR) hanya 47,81%, di bawah rata-rata FLFPR negara-negara ASEAN yang mencapai 56,5%. FLFPR Indonesia lebih rendah ketimbang FLFPR Republik Demokratik Rakyat Laos (77,1%), Kamboja (75,4%), Myanmar (74%), Vietnam (72,3%), Thailand (61,6%), dan Singapura (56,7%). Juga ada selisih 31,7% antara FLFPR Indonesia dan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki Indonesia. Kesenjangan ini lebih tinggi dibandingkan kesenjangan di negara-negara tetangga, seperti Republik Demokratik Rakyat Laos, Vietnam dan Thailand, yang besarnya kurang dari 10%.

Dalam tiga dekade terakhir, FLFPR Indonesia mengalami kenaikan terbesar di antara tahun 1990 dan 1993, dari 44,5% menjadi 48,4%. Pada tahun-tahun berikutnya, angka tersebut relatif stabil. Penurunan moderat FLFPR Indonesia beberapa kali terjadi pada periode 2000-2005, 2010-2014, dan 2016-2017. Angka tertinggi FLFPR Indonesia, 51,9%, terjadi pada tahun 2010, sebelum FLFPR Indonesia mengalami penurunan drastis pada tahun 2015.

Fluktuasi FLFPR mencerminkan kondisi ekonomi di Indonesia. Angka FLFPR yang lebih tinggi atau stabil tercapai ketika perekonomian Indonesia melemah. Kenaikan FLFPR dalam kondisi ekonomi yang lemah mengisyaratkan bahwa lebih banyak perempuan meninggalkan rumah untuk mendapatkan penghasilan guna menyambung hidup mereka dan keluarga.

Figure 2.1. Rasio Pekerja terhadap Populasi (Model Estimasi ILO dalam persentase)



⁸ Laos hanya memberikan 60% dari upah minimum selama cuti hamil.

⁹ Di beberapa negara Eropa, seperti Swedia, Portugal, Polandia, dll., praktik yang biasanya dilakukan adalah pasangan berbagi cuti hamil dan cuti ayah di antara mereka, karena itu cuti ini lebih lazim disebut cuti orang tua. Juga, tidak seluruh periode cuti ditanggung penuh oleh perusahaan (Parlemen Eropa 2016).

¹⁰ Menurut Arulampalam, dkk. (2007), fenomena lantai lengket terjadi jika persentil ke-10 kesenjangan upah lebih tinggi daripada persentil ke-25 kesenjangan upah, secara persentase. Dengan kata lain, pekerja di tingkat bawah mengalami perbedaan kesenjangan upah gender yang lebih tinggi, dibandingkan dengan pekerja di tingkat lebih tinggi.

Dampak Perempuan pada Jajaran Dewan Direksi

Komisi Glass Ceiling (1995) adalah panel yang terdiri dari sejumlah pakar yang meneliti, mendukung, dan mendidik para pengambil keputusan di perusahaan Amerika mengenai bias dan glass ceiling di tempat kerja. Glass ceiling adalah kiasan yang dipakai untuk menggambarkan tantangan tidak kasat mata dan artifisial yang menghalangi perempuan dan kaum minoritas sehingga mereka tidak dapat melangkah maju dalam karier untuk mencapai posisi tingkat manajemen dan eksekutif (Johns 2013). Komisi tersebut menemukan beberapa tantangan, antara lain hambatan dari masyarakat, pemerintah, dan hambatan internal dan struktural perusahaan yang menghalangi kesuksesan perempuan dan kaum minoritas untuk maju ke tingkat manajemen puncak. Untuk menghapus tantangan-tantangan tersebut, Komisi Glass Ceiling mendorong pemerintah dan dunia usaha agar mengambil tindakan bagi pemberdayaan perempuan agar perempuan dapat mencapai tingkat manajemen puncak.

Sejumlah studi terbaru menunjukkan bahwa keragaman gender dalam kepemimpinan perusahaan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Catalyst (2011) melakukan studi terhadap perusahaan yang termasuk dalam daftar Fortune 500 (yang memuat 500 perusahaan terbesar di Amerika Serikat) dalam periode 2004 hingga 2008. Studi tersebut menyimpulkan bahwa tingkat perwakilan perempuan yang lebih tinggi dalam jajaran dewan direksi akan menghasilkan kenaikan kinerja keuangan perusahaan dalam hal tingkat pengembalian ekuitas atau ROE (46%), margin laba operasional (84%), dan pengembalian atas investasi modal (60%). Selain itu, Nolan dkk. (2016) dalam survei global tahun 2014 yang dilakukan di 91 negara terhadap total 21.980 perusahaan menemukan bahwa adanya eksekutif perempuan membawa efek positif terhadap pendapatan bersih perusahaan. Studi tersebut menunjukkan naiknya jumlah pemimpin perempuan dari nol menjadi 30% memiliki korelasi dengan peningkatan margin pendapatan bersih hingga 15%.

Qian (2016) menegaskan hasil sejumlah studi terdahulu melalui penelitian terhadap efek keragaman gender dalam komposisi dewan direktur perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Asia dan Pasifik, termasuk Indonesia. Sampel studi tersebut adalah 10 negara yang menjadi lokasi operasi 100 perusahaan terbesar yang tercatat di bursa saham berdasarkan kapitalisasi pasar selama kurun waktu 2013-2014. Hasil studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai setidaknya satu orang perempuan di dewan direksinya lebih unggul dibanding perusahaan dengan dewan direksi yang seluruh anggotanya laki-laki. Studi tersebut menemukan bahwa perusahaan yang memiliki anggota perempuan dalam dewan eksekutifnya kemungkinan besar akan meraih tingkat pengembalian ekuitas (ROE) dan rasio laba bersih terhadap total aset (ROA) yang lebih tinggi, yaitu 3,5% dan 0,9%.

Cuti Hamil dan Cuti Ayah

Peraturan di Indonesia mengenai cuti hamil dan cuti ayah masih kurang memadai dibandingkan dengan rekomendasi dari konvensi internasional. ILO menyarankan cuti hamil setidaknya sepanjang 126 hari, namun Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 hanya mengizinkan cuti hamil hingga 90 hari. Sementara itu, negara-negara tetangga Indonesia memberikan periode cuti hamil yang lebih panjang. Contohnya, Singapura, Republik Demokratik Rakyat Laos, dan Vietnam masing-masing menetapkan 112, 132⁸, dan 180 hari cuti hamil (ASEAN 2013). Cuti hamil di negara-negara ASEAN jauh lebih singkat daripada di negara-negara Eropa yang memiliki cuti hamil terpanjang. Contohnya, Swedia memberikan 420 hari, sementara Kroasia, Denmark, dan Serbia sama-sama memberikan 364 hari.

Indonesia hanya memberikan dua hari cuti ayah (lihat Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93), sementara negara-negara seperti Islandia dan Norwegia mewajibkan pemberian cuti ayah masing-masing selama 91 hari dan 70 hari (Weller 2016)⁹.

Sebagian praktisi bisnis mungkin berpikir bahwa cuti hamil atau cuti ayah yang lebih panjang tidaklah baik bagi bisnis karena perusahaan harus membayar karyawan selama mereka tidak bekerja. Namun, sejumlah studi terbaru menunjukkan bahwa cuti hamil dan cuti ayah dapat membawa hal positif bagi bisnis. Boston Consulting Group (2017) mengkaji kebijakan cuti hamil dan cuti ayah di lebih dari 250 perusahaan dan menemukan kebijakan-kebijakan tersebut memperbaiki tingkat retensi karyawan, menarik lebih banyak tenaga yang cakap, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Studi tersebut menyatakan bahwa 93% perempuan yang mengambil cuti yang dibayar memiliki kemungkinan lebih besar untuk bertahan di perusahaan hingga 12 bulan ke depan dibandingkan dengan mereka yang tidak mengambilnya. Selain itu, kebijakan cuti hamil dan cuti ayah yang diberlakukan perusahaan juga mempengaruhi keputusan pekerja ketika memilih tempat kerja. Kebijakan cuti hamil dan cuti ayah yang baik akan menarik lebih banyak tenaga yang cakap, ditambah lagi perusahaan dengan kebijakan yang menguntungkan bagi karyawan akan menjadi lebih populer dan dipandang dengan reputasi yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Sekitar 70% perusahaan juga melaporkan bahwa mereka melihat kenaikan dalam produktivitas setelah karyawan mereka mengambil cuti.

Selain itu, studi literatur oleh Adema dkk. (2015) merangkum sejumlah keuntungan dari memiliki cuti hamil yang dibayar di negara-negara OECD. Studi ini menemukan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan naik hingga 2,5% saat pemberi kerja mulai memberikan cuti hamil yang dibayar atau memperluas kebijakan yang sudah ada. Selanjutnya, studi tersebut juga menunjukkan bahwa cuti hamil yang dibayar efektif untuk mempertahankan perempuan yang bekerja di perusahaan.

Sistem Kerja Fleksibel

Di Indonesia, masih terdapat paham ibuisme yang tertanam kuat. Paham tersebut menekankan bahwa perempuan yang memiliki anak sebaiknya tinggal di rumah dan mengandalkan suami untuk memafkahi keluarga mereka (Kercheval, dkk. 2012). Masyarakat Indonesia tidak menyoroti peran penting perempuan dalam angkatan kerja. Hal tersebut berasal dari latar belakang sejarah dan sistem politik negara yang menerapkan paternalisme, konsensus paksa, dan pemaksaan, sehingga menghasilkan terbentuknya konstruksi sosial bagi kaum perempuan dan ideologi negara tentang perempuan sebagai pengasuh (Suryakusuma 2004). Sejumlah studi terdahulu membuktikan bahwa 'beban ganda' yang ditanggung perempuan dari pekerjaan formal dan tugas rumah tangga (yang mencakup pekerjaan rumah dan mengasuh anak) merupakan faktor kunci yang turut menyebabkan perempuan keluar dari pekerjaan (Australia Indonesia Partnership for Economic Governance 2017; Organisasi Perburuhan Internasional 2015). Oleh karena itu, sistem kerja fleksibel yang dapat berupa skema kerja ramah keluarga dapat menjadi strategi alternatif untuk mempertahankan partisipasi angkatan kerja perempuan dan mendorong keterlibatan laki-laki dalam kehidupan keluarga dan rumah tangga.

Perusahaan di negara-negara lain sudah mulai mengurangi jam kerja atau memperkenalkan skema bekerja dari rumah. Menurut studi yang dilakukan Silim dan Stirling (2014), di Swedia, pemerintah mengizinkan orang tua mengurangi jam kerja mereka hingga 25% sampai anak mereka berusia 8 tahun. Belanda juga menerapkan kebijakan serupa, di mana pemberian hak tersebut harus diikuti oleh perusahaan dengan lebih dari 10 karyawan. Peraturan tersebut menghasilkan kenaikan jumlah pekerja paruh waktu perempuan hingga 80% bagi Belanda dan 39% bagi Swedia, memperbanyak partisipasi angkatan kerja perempuan.

Selain itu, sejumlah studi terbaru menunjukkan bahwa sistem

kerja fleksibel dapat membawa keuntungan bagi perusahaan dan juga karyawan. Menurut studi oleh Nicholas Bloom, seorang Profesor Stanford, bekerja dari rumah menghasilkan kenaikan sangat besar dalam produktivitas karena karyawan menghadapi lebih sedikit hal yang mengalihkan perhatian dan percakapan yang tidak berarti (James 2017). Eksperimen tersebut dilakukan di sebuah perusahaan Singapura selama 2 tahun di mana 50% karyawan bekerja dari rumah selama empat hari per minggu, sementara separuh lagi datang ke kantor selama lima hari per minggu. Studi tersebut juga menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mempunyai kemungkinan lebih besar untuk bertahan lebih lama dengan pekerjaan mereka dan lebih bahagia, juga lebih sehat. Studi kasus tentang perusahaan situs web perjalanan Cina (Ctrip) yang dilakukan oleh Bloom (2017) menegaskan temuan tersebut. Studi tersebut menunjukkan bahwa bekerja di rumah membuat karyawan dapat menghabiskan lebih banyak jam untuk bekerja karena mereka tidak menghabiskan banyak waktu pergi ke dan dari kantor atau berbelanja selama istirahat makan siang. Hasilnya, karena lebih sedikit karyawan yang bekerja di kantor, perusahaan dapat menghemat lebih banyak uang yang seharusnya dikeluarkan untuk menyewa ruang kantor.

Kesenjangan Upah Gender

Kesenjangan upah antar gender adalah perbedaan upah antara karyawan laki-laki dan perempuan yang dapat dihitung menggunakan rata-rata atau median gaji, atau distribusi upah. Studi oleh Taniguchi dan Tuwo (2014) berdasarkan survei tenaga kerja Indonesia tahun 2010 mengungkapkan bahwa upah perempuan lebih rendah 30,8% daripada upah laki-laki. Kesenjangan tersebut bahkan membesar di daerah urban dan di dalam sektor publik.

Di samping itu, Fang dan Sakellariou (2015) menemukan kesenjangan yang kian besar di lapisan dasar (tingkat bawah) distribusi upah di Indonesia. Studi terbaru oleh Australia Indonesia Partnership for Economic Governance (2017) juga menunjukkan kesenjangan upah antar gender di sektor formal maupun informal di Indonesia masing-masing sebesar 34% dan 50%. Di sektor formal, ada indikasi kuat akan munculnya efek lantai lengket (*sticky floor*)¹⁰, yang disebabkan oleh distribusi upah berskala besar di tingkat bawah. Studi tersebut menemukan bahwa kesenjangan tersebut disebabkan oleh praktik diskriminasi dibanding produktivitas buruk pekerja.

Undang-Undang No. 80/1957 menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan upah yang setara untuk pekerjaan yang setara. Namun, mekanisme evaluasi bagi implementasi undang-undang tersebut belum memadai karena layanan inspeksi ketenagakerjaan hanya mampu memeriksa kurang dari 1% perusahaan setiap tahun (Bank Pembangunan Asia 2016). Sementara itu, pemerintah di negara lain seperti Islandia dan Inggris Raya sudah mulai berusaha mengatasi kesenjangan upah antar gender. Mulai Januari 2018, pemerintah Islandia, berdasarkan Undang-Undang Kesetaraan Upah negara tersebut, secara berkala mengaudit perusahaan-perusahaan untuk memastikan karyawan mendapat upah setara untuk pekerjaan yang setara (Beauchamp 2017). Di samping itu, pada April 2018 pemerintah Britania Raya (tidak termasuk Irlandia Utara) meminta semua perusahaan di UK (Britania Raya) dengan lebih dari 250 karyawan untuk menyampaikan laporan yang mengungkapkan statistik kesenjangan upah antar gender mereka kepada Government Equalities Office (Kantor Kesetaraan Pemerintah). Perusahaan juga harus melaporkan informasi terperinci, yang dikelompokkan menurut gender, tentang karyawan yang menerima bonus dan kisaran gaji atau kuartil mereka (The Guardian 2018).

Lingkungan Inklusif

Lingkungan kerja yang inklusif merupakan faktor kunci untuk mendorong kenaikan partisipasi tenaga kerja perempuan. Istilah

‘inklusif’ mengacu pada tindakan untuk memastikan keadilan dalam kesempatan untuk melamar pekerjaan, program pelatihan, dan kesempatan promosi, terlepas dari gender, etnis, atau usia. Beberapa studi dalam laporan International Finance Corporation (2013) menunjukkan bahwa perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, khususnya dalam hal kesetaraan gender, dapat meraih keuntungan finansial dan nonfinansial¹¹.

Namun, pemerintah Indonesia tidak memiliki kebijakan aktif yang memadai untuk mendorong perusahaan agar mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif. Perusahaan-perusahaan di Indonesia juga belum menyadari keuntungan dari menerapkan inklusivitas di lingkungan kerja.

Pelecehan dan Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual didefinisikan sebagai ‘tindakan bernuansa seksual yang diperbuat di luar kemauan pihak yang lain, baik dalam kasus ketika korban tidak memberikan persetujuan atau ketika persetujuan tidak dapat diberikan karena korban adalah seorang anak, memiliki disabilitas mental, atau mabuk berat atau tidak sadarkan diri akibat alkohol atau obat-obatan terlarang’ (UN Women 2011). Hal ini mencakup pelecehan seksual dan bentuk-bentuk lain dari serangan seksual. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, antara lain komentar yang tidak pantas, gurauan tentang kehidupan seks seseorang, interaksi fisik (menyentuh, memeluk, mencium) dan tuntutan untuk memperoleh kenikmatan seksual. Di Amerika Serikat, studi oleh Cosmopolitans – seperti tertulis dalam Lyons (2016) – menunjukkan bahwa satu dari tiga perempuan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.

Di Indonesia, telah dilakukan beberapa studi tentang pelecehan seksual di tempat kerja, salah satunya adalah studi oleh Better Work Indonesia dan Universitas Tuft sejak 2011 sampai 2014 yang meninjau 70 pabrik pakaian di Indonesia. Studi tersebut menunjukkan hingga 85,4% tenaga kerja perempuan pernah mengalami pelecehan verbal, fisik, atau seksual (CNV International 2015). Namun, sebagian besar korban tidak akan melaporkan insiden yang dialaminya walaupun perusahaan telah menyediakan mekanisme untuk menyampaikan keluhan tentang perlakuan tidak adil ini secara rahasia.

Di sisi lain, tidak ada prosedur khusus yang dapat diandalkan bagi korban untuk mengajukan laporan hukum resmi tentang pelecehan di tempat kerja di Indonesia. Proses remediasi kerap memakan waktu lama dan korban akan menemui hambatan di tengahnya. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia tidak memuat kebijakan khusus mengenai kasus pelecehan seksual di tempat kerja (CNV International 2015). Terdapat peraturan menteri, yaitu Surat Edaran tentang Pencegahan Seksual di Tempat Kerja¹² sebagai sebuah pedoman, namun peraturan tersebut tidak mengikat secara hukum. Kasus pelecehan seksual yang diajukan berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana bukan prioritas untuk diselesaikan oleh pengadilan dibandingkan dengan kasus lain seperti penculikan atau pembunuhan. Oleh karena itu, banyak korban pelecehan seksual menarik kasus mereka dikarenakan lamanya durasi penyelesaian kasus oleh pengadilan.

Tunjangan Kesehatan

Pemerintah Indonesia memiliki sistem jaminan sosial yang mencakup layanan asuransi kesehatan masyarakat di tingkat nasional. Sistem ini dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS). Semua perusahaan diwajibkan untuk

mendaftarkan karyawan mereka ke BPJS agar para karyawan dapat mengakses layanan tersebut. Asuransi kesehatan tersebut menanggung pemeriksaan medis berkala, pengobatan rawat inap atau rawat jalan, dan pembedahan. Selain itu, asuransi kesehatan ini juga melindungi anggota keluarga karyawan, yaitu pasangan dan anak-anak.

Menurut laporan Organisasi Perburuhan Internasional (2015), perempuan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mendapatkan akses layanan kesehatan nasional dibandingkan dengan laki-laki. Seorang komisioner dari Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) mengatakan bahwa sebagian besar perusahaan mengabaikan peran perempuan yang menjadi kepala rumah tangga. Perusahaan tidak menyadari bahwa perempuan-perempuan tersebut membutuhkan polis asuransi yang lebih tinggi untuk mengurus anak atau suami mereka yang tidak bekerja. Studi lain menunjukkan bahwa perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan perempuan dan satu anaknya, sementara karyawan laki-laki berhak atas tunjangan kesehatan yang melindungi pasangan dan paling banyak dua orang anak (Laia & Manuturi 2015).

Secara umum, perusahaan Indonesia masih enggan memberikan tunjangan kesehatan yang lebih baik untuk karyawan perempuan. Di negara lain, perusahaan mulai mencari solusi bagi isu tersebut. International Finance Corporation (2013) menemukan bahwa perusahaan yang menyediakan klinik kesehatan atau tunjangan kesehatan lengkap bagi perempuan mengalami penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan dan jumlah karyawan yang pindah kerja. Misalnya, pabrik pakaian Levi Strauss di Mesir menghemat hingga US\$48.000 berkat tingkat ketidakhadiran karyawan yang lebih rendah sejak mereka mulai berinvestasi dalam layanan kesehatan perempuan. Pabrik pakaian di Bangladesh yang memberikan program layanan kesehatan bagi perempuan pada periode tertentu juga menerima tingkat pengembalian investasi sebesar 300% (International Finance Corporation 2013).

Inisiatif Internasional

Untuk mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, beberapa konvensi dan inisiatif di tingkat global sudah dibuat. Sidang Umum PBB memprakarsai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) pada tahun 1979. Konvensi tersebut memberikan dasar untuk mencapai kesetaraan gender di berbagai bidang, antara lain dalam hal pekerjaan, kesehatan, pendidikan, dan politik. Negara-negara yang meratifikasi konvensi tersebut diminta menyampaikan laporan tahunan tentang status terbaru pelaksanaan CEDAW. Hingga Mei 2018, 189 negara telah meratifikasi CEDAW. Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi tersebut pada tahun 1984. Di samping itu, pemerintah Indonesia juga berpartisipasi dalam Konferensi Dunia tentang Perempuan keempat pada tahun 1995, yang mengesahkan Kerangka Aksi Beijing (Beijing Platform for Action) yang menekankan pentingnya keikutsertaan perempuan di bidang ekonomi dalam hal kekuasaan dan pengambilan keputusan.

Selanjutnya, ada sejumlah konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, khususnya di tempat kerja. Misalnya, Konvensi ILO No. 89/1948 (171/1990) tentang kerja malam bagi

perempuan; Konvensi No.100/1951 tentang remunerasi setara; Konvensi No.175/1994 tentang pekerjaan paruh waktu; Konvensi No.177/1996 tentang kerja rumahan; dan Konvensi No.183/2000 tentang perlindungan kehamilan. Pemerintah Indonesia hanya meratifikasi salah satu konvensi, yaitu mengenai remunerasi setara.

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan

Untuk mendorong pemberdayaan perempuan melalui perusahaan, UN Women dan UN Global Compact telah menyusun Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) sebagai serangkaian prinsip bagi perusahaan mengenai cara memberdayakan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Pada Mei 2018, terhitung lebih dari 1.900 pemimpin bisnis dari seluruh dunia telah menandatangani deklarasi untuk mendukung WEPs, 11 di antaranya berasal dari Indonesia.

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) terdiri dari tujuh prinsip, yaitu:

1. Kepemimpinan yang Mendukung Kesetaraan Gender

- Tegaskan dukungan dari tingkat tinggi dan arahkan kebijakan tingkat puncak bagi kesetaraan gender dan hak asasi manusia.
- Tetapkan tujuan dan target untuk kesetaraan gender yang berlaku bagi seluruh perusahaan dan masukkan progres dalam hal tersebut sebagai faktor dalam evaluasi kinerja manajer.
- Libatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam penyusunan kebijakan perusahaan, program, dan rencana implementasi yang memajukan kesetaraan.
- Pastikan semua kebijakan bersifat sensitif gender – dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memiliki dampak berbeda terhadap perempuan dan laki-laki – dan bahwa budaya perusahaan akan memajukan kesetaraan dan inklusi.

2. Kesetaraan Peluang, Inklusi, dan Nondiskriminasi

- Berikan remunerasi setara, termasuk tunjangan, untuk pekerjaan dengan nilai setara dan usahakan untuk memberikan upah yang layak untuk hidup normal kepada semua perempuan dan laki-laki.
- Pastikan bahwa kebijakan dan praktik di tempat kerja bebas dari diskriminasi berbasis gender.
- Laksanakan praktik perekrutan dan retensi yang sensitif gender dan secara proaktif rekrut dan angkat perempuan ke posisi manajerial dan eksekutif dan ke jajaran dewan direksi perusahaan.
- Pastikan cukup banyak perempuan yang ikut serta – 30% atau lebih – dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan di semua tingkat dan di semua departemen perusahaan.
- Tawarkan pilihan kerja yang fleksibel, kesempatan mengundurkan diri, dan bergabung kembali dengan gaji dan status yang setara.
- Dukung akses untuk memperoleh fasilitas penitipan anak dan tunjangan perawatan bagi anggota keluarga tanggungan karyawan (*dependent care*) dengan memberikan layanan, sumber daya, dan informasi kepada karyawan perempuan dan laki-laki.

3. Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan

- Dengan mempertimbangkan perbedaan dampak yang dirasakan perempuan dan laki-laki, berikan kondisi kerja yang aman dan perlindungan dari paparan bahan-bahan berbahaya dan ungkapkan risiko potensial, termasuk terhadap kesehatan reproduksi.
- Berlakukan kebijakan yang tidak menoleransi sedikit pun semua bentuk kekerasan di tempat kerja, antara lain kata-kata kasar dan/atau penganiayaan fisik dan cegah pelecehan seksual.
- Berusaha untuk menawarkan asuransi kesehatan atau layanan lain yang dibutuhkan – antara lain pada penyintas kekerasan dalam rumah tangga – dan pastikan semua karyawan memperoleh akses yang sama untuk hal-hal tersebut.

- Hormati hak pekerja perempuan dan laki-laki untuk mengambil libur guna menjalani perawatan medis dan konseling untuk diri mereka sendiri dan tanggungan mereka.
- Melalui konsultasi dengan para karyawan, tentukan dan atasi isu keamanan yang ada, antara lain keselamatan perempuan saat pergi menuju dan dari tempat kerja dan saat bepergian untuk urusan yang terkait dengan perusahaan.
- Melatih staf dan manajer keamanan untuk mengenali tanda-tanda kekerasan terhadap perempuan dan memahami undang-undang dan kebijakan perusahaan tentang perdagangan manusia, eksploitasi tenaga kerja, dan seks.

4. Pendidikan dan Pelatihan

- Siapkan kebijakan dan program tempat kerja yang membuka jalan bagi kemajuan perempuan di semua tingkat dan di seluruh departemen perusahaan, serta mendorong perempuan untuk memasuki bidang pekerjaan yang selama ini jarang diteliti oleh perempuan.
- Memastikan akses yang setara terhadap semua program pendidikan dan pelatihan yang didukung perusahaan, termasuk kelas membaca, pelatihan kejuruan, dan teknologi informasi.
- Berikan kesempatan setara untuk membangun jejaring kerja (*networking*) dan memperoleh bimbingan (mentoring) secara formal dan informal.
- Sampaikan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dari pemberdayaan perempuan dan dampak positif inklusi bagi laki-laki juga perempuan.

5. Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran

- Perluas hubungan bisnis dengan perusahaan yang dimiliki perempuan, antara lain usaha kecil dan pengusaha perempuan.
- Dukung solusi yang sensitif gender untuk mengatasi hambatan dalam memperoleh kredit dan pinjaman.
- Minta mitra bisnis dan perusahaan sejenis untuk menghormati komitmen perusahaan untuk memajukan kesetaraan dan inklusi.
- Hormati harga diri perempuan dalam semua materi pemasaran dan materi perusahaan yang lain.
- Pastikan produk, jasa, dan fasilitas perusahaan tidak dipakai untuk perdagangan manusia dan/atau eksploitasi tenaga kerja atau seks.

6. Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas

- Jadilah pemimpin panutan – tunjukkan komitmen perusahaan kepada kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
- Manfaatkan pengaruh organisasi Anda, baik sendiri maupun bersama pihak lain, untuk mendukung kesetaraan gender dan berkolaborasi dengan mitra bisnis, pemasok, dan tokoh masyarakat untuk mendorong inklusi.
- Bekerja dengan pemangku kepentingan masyarakat, pejabat, dan pihak lain untuk menghapus diskriminasi dan eksploitasi dan membuka kesempatan bagi perempuan dan anak perempuan.
- Dorong dan akui kepemimpinan perempuan dalam, dan kontribusi perempuan kepada, komunitas mereka dan pastikan perempuan terwakilkan dengan memadai dalam setiap konsultasi masyarakat.
- Gunakan program filantropi dan hibah untuk mendukung komitmen perusahaan terhadap inklusi, kesetaraan, dan hak asasi manusia.

7. Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan

- Umumkan secara terbuka kebijakan perusahaan dan rencana implementasi untuk mendorong kesetaraan gender.
- Tetapkan standar yang mengukur inklusi perempuan di semua tingkat.
- Ukur dan laporkan kemajuan, baik internal maupun eksternal, memakai data yang dikelompokkan menurut jenis kelamin.
- Masukkan penanda gender dalam kewajiban pelaporan berkelanjutan.

¹¹ Dengan mempromosikan 69 karyawan perempuan antara tahun 2010 dan tahun 2012, Finlays Horticulture Kenya menghemat biaya iklan dan pelatihan hingga US\$200,000 karena mereka dapat lebih memotivasi karyawan perempuan dan memakai modal insani yang ada dengan efisien. Odebrecht, perusahaan pengadaan dan konstruksi Brasil, juga berhasil memaksimalkan pasokan tenaga kerja setempat. Perusahaan itu merangkul masyarakat setempat dan mengadakan program pelatihan praperekrutan secara cuma-cuma untuk memastikan pelamar kerja perempuan diundang untuk melamar pekerjaan konstruksi. Inisiatif ini menghasilkan lebih banyak pelamar kerja. Meghmani Organics limited, perusahaan kimia India, juga memperlihatkan keuntungan nonfinansial dari merekrut lebih banyak perempuan. Perusahaan itu menemukan pekerja perempuan cenderung lebih berhati-hati dalam mengikuti peraturan keselamatan operasional dan dapat membuat mesin berumur lebih panjang.

¹² Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama ILO mengeluarkan Surat Edaran tentang Pencegahan Seksual di Tempat Kerja (SE. 03/MEN/IV/2010), yang menguraikan bentuk-bentuk pelecehan seksual, pencegahannya, dan mekanisme untuk menanggapi kasus tersebut.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan dari Desember 2017 hingga Mei 2018. Metode kualitatif digunakan dalam studi ini untuk menganalisis data primer yang berasal dari wawancara mendalam. Sampel dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas dan nonacak. Selain itu, studi ini hendak mengambil sampel dari 50 perusahaan besar di Indonesia dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan tercatat di Bursa Efek Indonesia; atau
2. Perusahaan yang tidak tercatat, dengan lebih dari 500 pekerja, minimum telah beroperasi selama tujuh tahun dan beroperasi setidaknya di dua kota di Indonesia.

Dalam sesi wawancara, responden menjawab pertanyaan yang disajikan dalam tiga bagian:

1. Pertanyaan umum untuk mengetahui persepsi tentang isu-isu seputar kesetaraan gender di industri tertentu (tren yang berlaku dan hambatan yang ada);
2. Pertanyaan pendahuluan untuk menentukan tingkat pengetahuan perusahaan mengenai WEPs;
3. Pertanyaan terperinci yang mengikuti setiap prinsip WEPs.



HASIL STUDI DIPEROLEH DARI ANALISIS TERHADAP PARA PEMIMPIN PERUSAHAAN

Pertanyaan bagi wawancara disusun mengikuti pedoman pelaporan dan Alat Analisis Kesenjangan Gender WEPs dengan total 65 pertanyaan.¹³ Pertanyaan tambahan digunakan untuk menangkap pandangan dan perkembangan seputar kesadaran tentang kesetaraan gender. Selain wawancara, responden juga diminta untuk memberikan informasi tambahan melalui kuesioner terpisah, namun hanya 15 responden yang mengirimkan masukan mereka sehingga informasi tambahan ini tidak dianalisis.

Mengingat ukuran sampel yang kecil, hasil studi ini mungkin tidak mewakili seluruh situasi dalam bidang industri. Banyak perusahaan menolak memberikan jawaban, yang mengakibatkan rendahnya tingkat partisipasi dalam studi ini. Namun, studi ini masih memiliki signifikansi sebagai penelitian pertama tentang penerapan WEPs di Indonesia, di mana hasilnya dapat memberikan pemahaman jelas tentang situasi pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Salah satu hal positif yang didapat dari studi ini adalah kontribusi dari paling tidak satu manajer menengah atau satu anggota dewan dari masing-masing perusahaan yang berpartisipasi. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh berasal dari analisis dari pandangan para pemimpin perusahaan.

¹³ Pedoman pelaporan bagi WEP tersedia di <http://weprinciples.org/Site/WepsGuidelines/Alat Analisis Kesenjangan Gender WEP> tersedia di <https://weps-gapanalysis.org/>



PROFIL RESPONDEN

Responden dalam studi ini berasal dari 50 perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Sekitar 48% dari perusahaan-perusahaan ini adalah perusahaan multinasional atau regional dan sisanya adalah perusahaan nasional. Perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi beroperasi di berbagai sektor industri: pertanian; pertambangan; manufaktur; perdagangan dan pariwisata; transportasi dan komunikasi; keuangan dan properti; jasa; dan sektor lain.

Selain itu, karena perusahaan yang berpartisipasi menugaskan satu hingga dua orang untuk menanggapi studi

ini, secara total terdapat 75 orang yang diwawancarai dengan 63% responden adalah laki-laki dan 37% adalah perempuan. Dalam hal posisi, para responden bekerja paling sedikit di tingkat manajemen menengah dengan berbagai jabatan mulai dari manajer, general manager, kepala departemen, hingga tingkat direktur, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.2. Mayoritas responden (72%) berasal dari departemen sumber daya manusia dan jumlah responden terbanyak kedua (5%) berasal dari departemen komunikasi dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

Figure 4.1. Profil Responden berdasarkan Sektor Industri

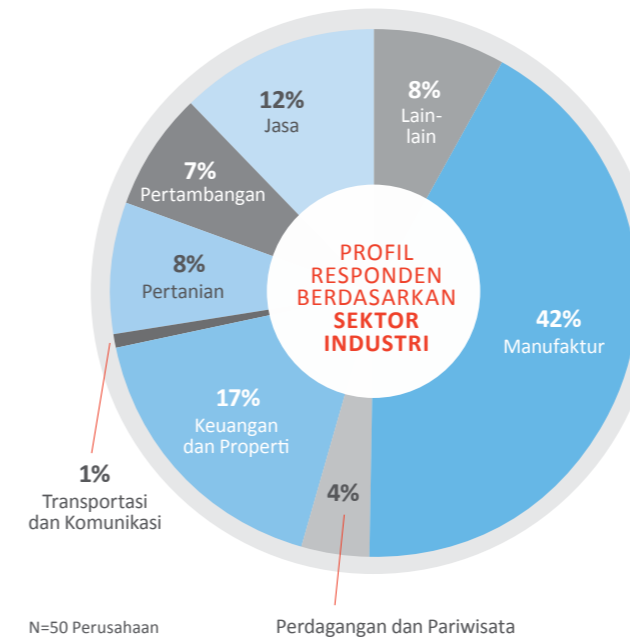


Figure 4.2. Profil Responden berdasarkan Gelar atau Posisi

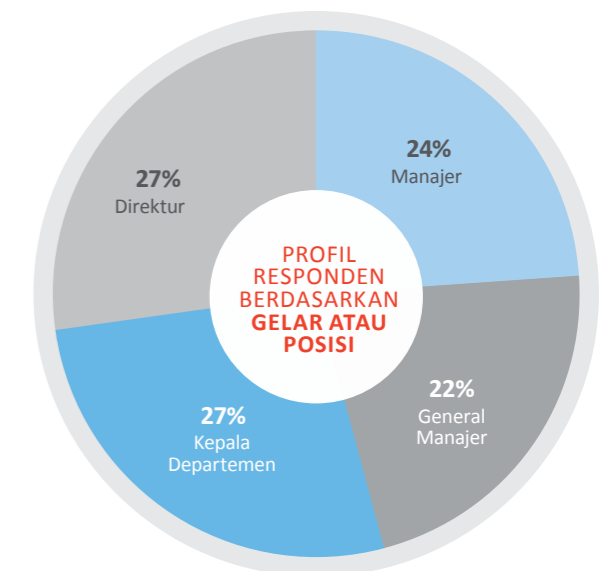
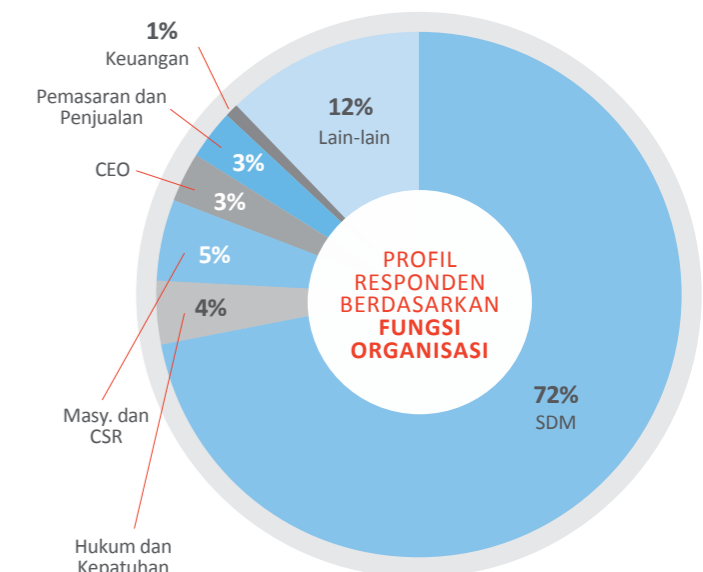


Figure 4.3. Profil Responden berdasarkan Fungsi Organisasi



SEKITAR 48% DARI RESPONDEN MERUPAKAN PERUSAHAAN-PERUSAHAAN REGIONAL DAN MULTINASIONAL DAN SELEBIHNYA ADALAH PERUSAHAAN NASIONAL

TEMUAN DAN DISKUSI

Sekilas tentang Penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan

Studi ini menunjukkan bahwa implementasi Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs) di kalangan responden masih rendah. Sekitar 70% responden belum pernah mendengar tentang WEPs sebelum studi dilaksanakan. Kendati demikian, minat untuk memperoleh dukungan dalam rangka mendorong keragaman dan kesetaraan gender di tempat kerja relatif cukup tinggi, dengan persentase 88%.

Untuk tujuan studi ini, telah dirumuskan indeks skor untuk menilai tingkat kesadaran dan implementasi praktis WEPs di 50 perusahaan. Sistem pemberian skor diterapkan terhadap masing-masing prinsip lalu hasilnya digabungkan menjadi satu indeks akhir, yang membagi perusahaan-perusahaan dalam studi ini menjadi empat kategori: tidak tahu; tahu dan melakukan praktik minimum; tahu dan melakukan praktik secukupnya; dan tahu dan melakukan praktik secara baik.

Table 5.1. Acuan untuk Pembagian Kategori Skor

KISARAN SKOR	KATEGORI SKOR
0 sampai kurang dari 25%	Tidak tahu
25 sampai kurang dari 50%	Tahu dan melakukan praktik minimum
50 sampai kurang dari 75%	Tahu dan melakukan praktik secukupnya
75% sampai 100%	Tahu dan melakukan praktik secara baik

Table 5.2. Rangkuman Skor untuk 7 Prinsip Pemberdayaan Perempuan

WEP	SKOR TOTAL	STATUS
Kepemimpinan yang mendorong Kesetaraan Gender	49%	Tahu dan melakukan praktik minimum
Kesetaraan Peluang, Inklusi dan Non-diskriminasi	34%	Tahu dan melakukan praktik minimum
Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan	71%	Tahu dan melakukan praktik secukupnya
Pendidikan dan Pelatihan	51%	Tahu dan melakukan praktik secukupnya
Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran	27%	Tahu dan melakukan praktik minimum
Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas	17%	Tidak tahu
Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan	43%	Tahu dan melakukan praktik minimum
Skor rata-rata WEPs	44%	Tahu dan melakukan praktik minimum

Berdasarkan rangkuman skor pada tabel 5.2, dapat disimpulkan bahwa, secara umum, perusahaan di Indonesia menyadari pentingnya pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Kendati demikian, belum ada kebijakan dan praktik yang dibuat untuk mendukung WEPs. Berikut adalah presentasi mengenai temuan studi yang lebih terperinci dan pembahasan tentang setiap prinsip.

Prinsip 1: Kepemimpinan yang Mendorong Kesetaraan Gender

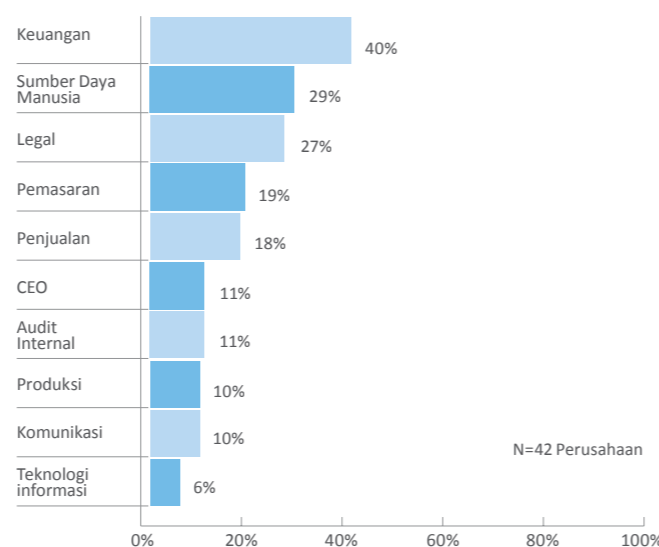
Skor keseluruhan bagi Prinsip Pertama untuk ke-50 perusahaan dalam studi ini adalah 49%. Skor tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan dalam studi ini menyadari pentingnya keberadaan perempuan dalam jajaran dewan direksi dan telah melakukan praktik minimum untuk mendorong realisasi hal tersebut.

Dari 50 perusahaan yang berpartisipasi, 84% di antaranya memiliki setidaknya satu orang anggota perempuan dalam jajaran dewan direksi mereka. Berdasarkan observasi ini, 75% responden percaya bahwa perempuan di perusahaan mereka tidak mengalami hambatan langit-langit kaca. Kendati demikian, rata-rata proporsi perempuan di tingkat dewan direksi hanya 28% dalam perusahaan yang berpartisipasi, yang membuktikan sebaliknya. Walau angka ini lebih tinggi dibanding di beberapa negara lain, hal tersebut menunjukkan hambatan langit-langit kaca masih berlaku bagi perempuan.

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa proporsi perempuan di jajaran dewan direksi sangat condong ke arah peran tertentu, terutama keuangan, modal insani, dan hukum. Responden berargumen hal ini terjadi karena banyaknya pasokan tenaga kerja perempuan yang cakap dan memenuhi syarat yang ditemukan untuk peran-peran tersebut. Studi ini juga menemukan adanya stereotip gender tertentu mengenai perilaku kerja seperti kemampuan seperti perhatian kepada detail, komunikasi yang lebih baik, dan tingkat empati lebih besar yang dikenal sebagai karakter pekerja perempuan.

Selanjutnya, dari 50 perusahaan yang berpartisipasi, hanya 10% yang memiliki kebijakan atau bertindak untuk memberdayakan dan mempromosikan perempuan ke tingkat dewan. Bagi kebanyakan perusahaan, tidak ada kebijakan yang sengaja diciptakan untuk mendorong pelaksanaan WEPs. Bahkan, perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan di posisi eksekutif (tingkat dewan) dengan persentase lebih dari 26%

Figure 5.1. Persentase Perempuan di Dewan Direksi menurut Fungsi Pekerjaan



cenderung berpikir bahwa mereka tidak memerlukan kebijakan yang menentukan promosi perempuan ke tingkat dewan. Sekitar 60% dari perusahaan yang berpartisipasi percaya bahwa anggota dewan harus dipilih hanya berdasarkan kualifikasi mereka, sehingga kebijakan yang dikhususkan untuk perempuan harus dihindari. Kebijakan terkait diyakini akan merugikan laki-laki karena perempuan sudah dipilih karena kemampuan mereka. Perusahaan lain lebih berhati-hati dalam membuat kebijakan khusus karena sistem yang dibutuhkan untuk menjalankannya akan mengambil lebih banyak sumber daya daripada jumlah yang bersedia dikerahkan oleh perusahaan.

Dari 50 perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini, delapan tidak memiliki perempuan di jajaran dewan direksi dan enam dari kedelapan perusahaan tersebut tidak melakukan tindakan nyata untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam jajaran dewan direksi. Dua perusahaan menyampaikan bahwa tidak relevan bagi mereka untuk mengambil langkah tersebut karena mereka percaya laki-laki dan perempuan sudah mempunyai kedudukan setara di perusahaan dan karena itu keduanya harus menerima perlakuan yang sama. Perusahaan-perusahaan tersebut juga tidak mempunyai rencana memenuhi persyaratan yang tertera dalam peraturan pemerintah mengenai jumlah perempuan di dalam dewan eksekutif selama 12 bulan ke depan.

Prinsip 2: Kesempatan Setara, Inklusi dan Nondiskriminasi

Untuk Prinsip Kedua, skor keseluruhan bagi ke-50 perusahaan adalah 34%, berada dalam kategori 'mengetahui dan melakukan praktik minimum'. Secara keseluruhan, 30% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan aktif dan program untuk mendukung perempuan menikmati kesetaraan dalam hal prospek pekerjaan, kesempatan untuk promosi, kemajuan karier, kenaikan gaji, serta program pendidikan dan pelatihan. Sebagian dari implementasi prinsip tersebut mencakup program bimbingan (mentorship) bagi perempuan, kebijakan mempromosikan perempuan ke peran kepemimpinan, kebijakan antidiskriminasi, dan program pelatihan khusus bagi karyawan perempuan.

Lebih dari separuh dari total perusahaan (58%) tidak memiliki kebijakan untuk mendorong inklusi perempuan dalam peran-peran yang secara historis dipegang laki-laki. Tiga dari perusahaan-perusahaan tersebut sudah mulai mengambil tindakan informal untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam peran-peran yang didominasi laki-laki, seperti bertindak proaktif dalam mencari kandidat perempuan. Sebagian responden menemukan bahwa untuk peran tertentu, seperti Teknologi Informasi dan engineering, pasokan tenaga perempuan yang cakap lebih sedikit jumlahnya sehingga mengurangi angka perempuan dalam peran-peran tersebut, meskipun mereka diberikan kesempatan yang setara. Hanya 6% dari perusahaan yang berpartisipasi melakukan peninjauan berkala mengenai kesetaraan upah sebagai inisiatif yang didorong oleh manajemen global. Tinjauan tersebut dilakukan terhadap gaji pokok karyawan, upah lembur, dan bonus setiap tahun. Dalam hal perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan, salah satu perusahaan percaya bahwa perempuan mendapat gaji 20% lebih tinggi daripada laki-laki, sementara 3 perusahaan percaya laki-laki mendapat gaji 5%-10% lebih tinggi daripada perempuan. Kendati demikian, 84% dari perusahaan yang berpartisipasi percaya bahwa tidak ada perbedaan dalam gaji bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Bagi mayoritas perusahaan yang percaya bahwa tidak ada perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan, audit mengenai kesetaraan upah dipandang tidak perlu.

Sekitar 12% dari perusahaan yang berpartisipasi percaya akan adanya sejumlah alasan berbasis gender yang dapat dibenarkan

tentang mengapa perempuan terkadang memperoleh penghasilan lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Alasan-alasan tersebut kebanyakan terkait dengan pandangan bahwa pria adalah pencari nafkah utama dalam keluarga yang disebabkan oleh budaya patriarki di Indonesia. Hal ini sering kali membuat laki-laki bersikap lebih gigih ketika melakukan negosiasi gaji. Ditambah lagi, 6% dari perusahaan yang berpartisipasi mengemukakan bahwa perempuan memiliki tingkat toleransi dan penerimaan lebih tinggi dalam hal gaji dan kompensasi dibandingkan dengan laki-laki.

Untuk mendukung perempuan melalui tahap kehidupan yang berbeda-beda dan saat-saat kritis dalam siklus karier mereka, 68% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan khusus guna mempertahankan karyawan perempuan. Kebijakan tersebut antara lain menyediakan ruang anak-anak dan menyusui, jam kerja yang fleksibel, dan pelatihan. Di samping itu, 4% dari perusahaan yang berpartisipasi memberikan fasilitas penitipan anak bersubsidi bagi karyawan mereka.

Nyaris separuh dari perusahaan yang berpartisipasi (43%) mempunyai kebijakan yang mengizinkan sistem kerja fleksibel. Kebijakan tersebut berlaku bagi peran dan departemen tertentu,

Figure 5.2 Adanya Kebijakan untuk Mempertahankan Karyawan Perempuan

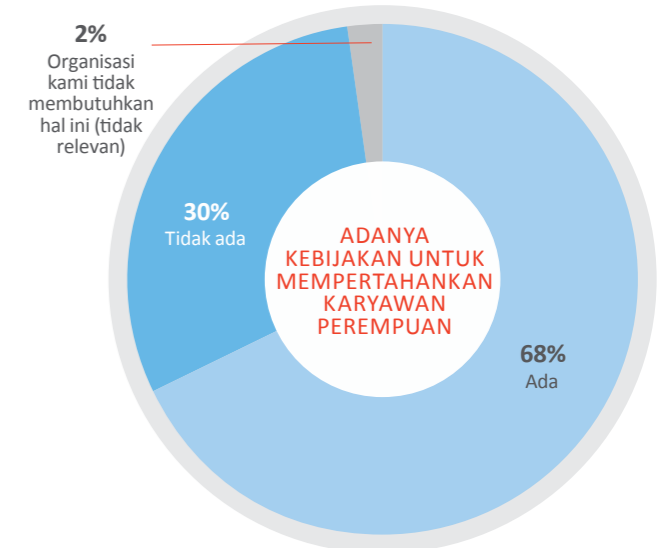
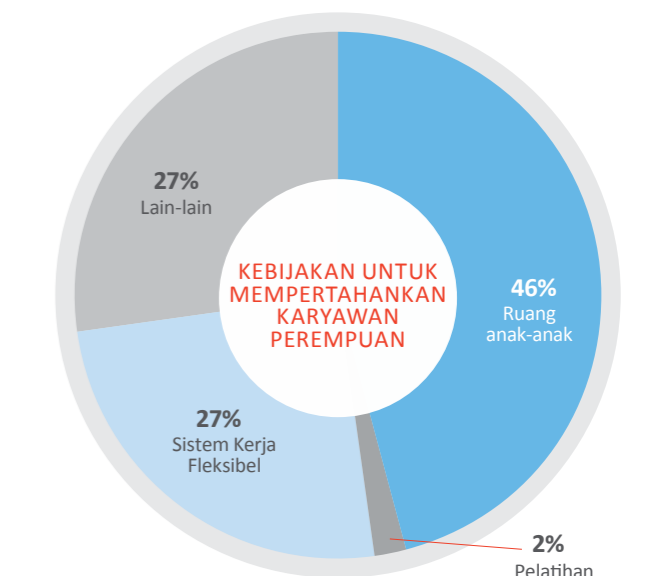


Figure 5.3 Kebijakan untuk Mempertahankan Karyawan Perempuan



karyawan yang kembali bekerja setelah melahirkan, karyawan yang berurusan dengan persoalan keluarga atau pribadi, dan mengizinkan karyawan bekerja dari rumah beberapa hari dalam seminggu. Di antara perusahaan-perusahaan ini, 50% percaya bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam kebijakan sistem kerja fleksibel mereka, seperti memperluas tawaran tersebut pada lebih banyak departemen atau mulai melaksanakan kebijakan kerja yang lincah (agile working), yaitu kebijakan yang memberi karyawan kebebasan dan fleksibilitas untuk memilih di mana dan kapan mereka mau bekerja, dibanding sekadar waktu kerja yang fleksibel (jam mulai dan selesai bekerja).

Terlepas dari penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan¹⁴ yang mencegah diskriminasi atas dasar gender, dalam praktiknya, bias-bias tertentu masih berlaku. Contohnya, untuk peran di lokasi terpencil atau di lapangan, perusahaan terkadang lebih memilih karyawan laki-laki untuk alasan keamanan. Bias ini kerap muncul karena perempuan dilihat lebih rapuh dibanding laki-laki. Dalam hal kebijakan aktif untuk menghentikan atau mencegah diskriminasi berbasis gender, 48% dari perusahaan yang berpartisipasi menjalankan kebijakan khusus, sedangkan 28% dari perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini tidak melakukannya. Sisa dari perusahaan-perusahaan tersebut percaya bahwa mereka tidak perlu memiliki kebijakan terkait. Kebijakan ini berbentuk kode etik perusahaan, pedoman etika bisnis, dan kontrak kerja.

Prinsip 3: Kesehatan, Keselamatan, dan Bebas dari Kekerasan

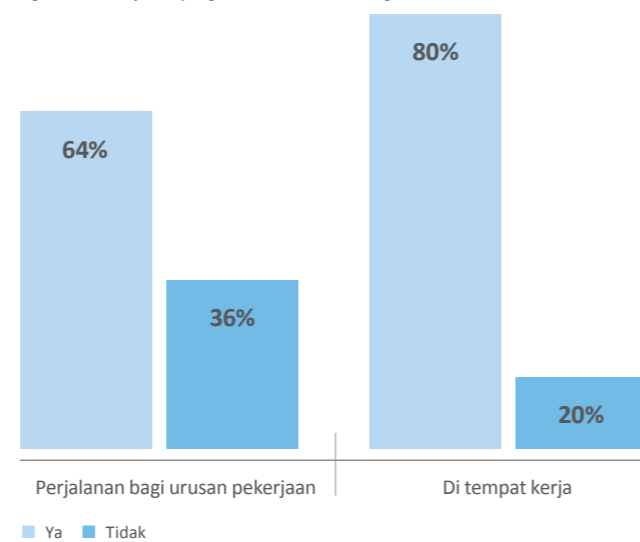
Skor bagi Prinsip Ketiga adalah 71%, tertinggi di antara semua prinsip. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dalam studi ini cukup menyadari pentingnya melaksanakan kebijakan yang menyangkut kesehatan, keselamatan, dan kebebasan dari kekerasan bagi perempuan. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki kebijakan yang memadai untuk dilaksanakan, dengan menyisakan ruang untuk perbaikan.

Mayoritas perusahaan (82%) menyediakan layanan kesehatan dan/atau asuransi kesehatan bagi karyawan mereka di samping asuransi kesehatan yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS). Di luar perusahaan-perusahaan ini, 61% telah menganalisis penggunaan layanan dan asuransi kesehatan menurut gender untuk menentukan kebutuhan khusus gender melalui pihak ketiga dan sekitar 7% telah menganalisisnya sendiri. Walau begitu, 24% dari perusahaan yang berpartisipasi belum melakukan analisis tersebut, dengan 8% perusahaan percaya mereka tidak membutuhkannya.

Dalam hal tunjangan kesehatan, 54% dari perusahaan yang berpartisipasi membedakan tunjangan kesehatan bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Hal tersebut dilakukan untuk mengakomodasi perbedaan kebutuhan laki-laki dan perempuan dan juga guna menanggapi secara khusus kesehatan reproduksi perempuan. Kendati demikian, dalam kasus tertentu, jika perempuan ingin memperoleh tunjangan kesehatan bagi pasangan dan anak, mereka perlu memberikan bukti tambahan bahwa suami mereka tidak menerima asuransi kesehatan dari perusahaan lain atau tidak bekerja. Hal ini menunjukkan diskriminasi berbasis gender karena peraturan tersebut tidak berlaku bagi karyawan laki-laki.

Selanjutnya, sekitar 94% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan yang tidak menoleransi sedikit pun kekerasan dan pelecehan. Hanya satu dari 50 perusahaan dalam studi ini menyatakan tidak memiliki kebijakan serupa dan dua perusahaan

Figure 5.4. Kebijakan yang Berlaku untuk Mencegah Pelecehan Seksual



tersebut percaya bahwa perusahaan mereka tidak membutuhkan kebijakan seperti itu. Kebijakan tersebut disampaikan kepada karyawan saat karyawan baru diterima oleh perusahaan bersangkutan (56%), peraturan perusahaan (35%), dan kode etik (21%).

Kendati demikian, hanya 53% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki kebijakan toleransi nol terhadap kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Perusahaan berteknologi rendah atau usaha padat karya yang mengisi 27% dari sampel studi ini mempunyai kemungkinan lebih besar untuk memiliki kebijakan toleransi nol terhadap kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Walau kekerasan dan pelecehan berbasis gender dapat terjadi di mana saja, 8% dari perusahaan yang berpartisipasi tidak memiliki kebijakan terkait dan berpandangan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut tidak relevan karena insiden yang melibatkan kekerasan dan pelecehan belum ditemukan di dalam perusahaan selama 12 bulan terakhir.

Hampir semua perusahaan (80%) menerapkan kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja, sementara 64% memiliki kebijakan serupa yang mencakup perjalanan bisnis¹⁵. Kebijakan tersebut antara lain berupa pemberian akomodasi dan transportasi standar bagi perjalanan bisnis, transportasi bagi karyawan yang mendapat giliran kerja larut malam, keamanan di tempat kerja, dan poster peringatan di tempat kerja. Penyediaan transportasi diwajibkan bagi karyawan yang mendapat giliran kerja larut malam berdasarkan peraturan pemerintah (Undang-Undang No.13/2003) dan terdapat sanksi berbentuk denda dan pidana kurungan jika perusahaan tidak mematuhi undang-undang tersebut.

Selain itu, sekitar 88% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki mekanisme bagi karyawan untuk mengajukan keluhan atas perlakuan tidak adil di tempat kerja secara rahasia, namun hanya sedikit di atas separuh dari mereka (54%) yang memiliki komite khusus untuk menangani keluhan seperti ini. Bagi perusahaan yang memiliki komite khusus, peran utama komite tersebut adalah mengumpulkan bukti mengenai keluhan tersebut, melakukan penyelidikan lebih jauh jika perlu, dan memutuskan hukuman bagi pihak yang melakukan pelanggaran. Komite tersebut biasanya terdiri dari sejumlah anggota tim lintas fungsi, mulai dari departemen sumber daya manusia, para kepala departemen, sampai anggota dari departemen lain seperti audit internal.

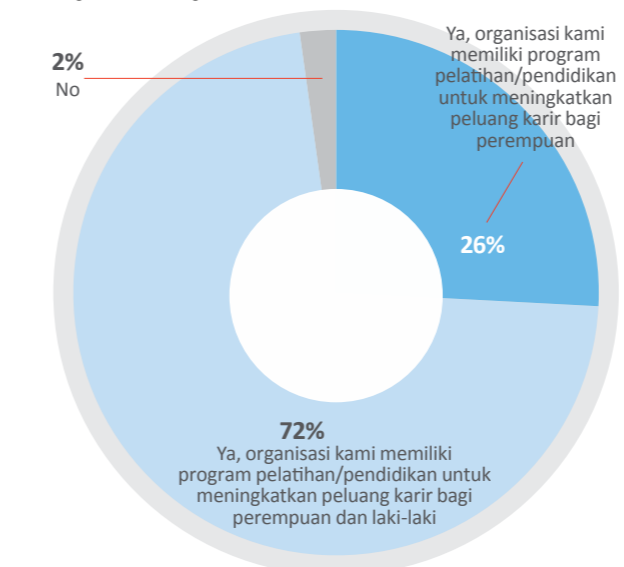
Prinsip 4: Pendidikan dan Pelatihan

Skor keseluruhan bagi Prinsip Keempat adalah 51%, menunjukkan bahwa secara umum perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini menyadari kebutuhan untuk memiliki program pendidikan dan pelatihan khusus bagi perempuan dan mempunyai praktik atau kebijakan yang memadai untuk mendukungnya. Mayoritas perusahaan memiliki klinik karier (84%) atau program bimbingan atau mentoring (82%) bagi karyawan mereka, baik laki-laki maupun perempuan. Klinik karier dan program mentoring kebanyakan melayani karyawan di tingkat manajemen bawah (82%) dan tingkat staf/petugas (74%). Dalam program mentoring, manajer tingkat atas (80%) dan level manajemen menengah (62%) terlibat sebagai mentor. Peninjauan atau evaluasi atas klinik karier dan program mentoring dilakukan dua kali dalam setahun oleh 28% perusahaan. Cukup banyak perusahaan (20%) yang melakukan evaluasi lebih sering dari tiga bulan sekali, menurut tanggal penyelesaian proyek.

Selanjutnya, hanya 26% dari perusahaan di dalam studi ini yang mempunyai program pendidikan atau pelatihan khusus yang ditujukan untuk meningkatkan perkembangan karier karyawan perempuan. Program yang dimaksud biasanya berupa pelatihan atau seminar bagi soft skill, seperti komunikasi, citra pribadi (personal branding), dan menjaga penampilan rapi & bersih. Program-program tersebut biasanya dihadiri oleh karyawan dari tingkat staf/operator atau tingkat manajemen bawah sampai menengah. Dalam beberapa kasus, program tersebut diadakan untuk karyawan di departemen dan posisi yang didominasi oleh karyawan perempuan, seperti staf layanan pembersihan (cleaning service), pramupijat, dan operator pabrik. Untuk departemen dan posisi tersebut, program pendidikan atau pelatihan biasanya mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan (hard skill) dan nasihat teknis, seperti prosedur operasi standar atau instruksi untuk melaksanakan pekerjaan. Sekitar 6 dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki program pelatihan atau pendidikan khusus untuk meningkatkan soft skill dalam kepemimpinan.

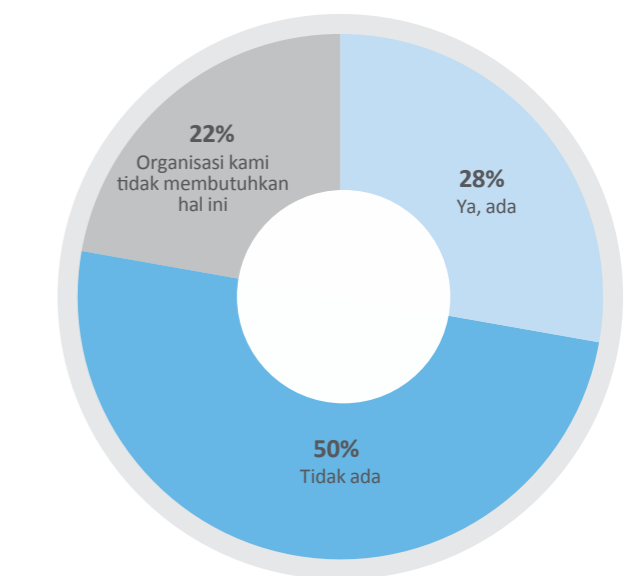
Hanya 28% dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki program dan langkah yang ditujukan untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan. Program tersebut adalah program bimbingan (mentoring) khusus bagi tenaga

Figure 5.5. Persentase Masukan Responden tentang Dukungan Perusahaan bagi Program Pendidikan atau Pelatihan untuk Tenaga Kerja Perempuan untuk Meningkatkan Peluang Karir



perempuan yang cakap, pelatihan eksekutif (executive coaching) bagi perempuan, dan pelacakan indikator berkaitan dengan kesetaraan gender di seluruh tingkat perusahaan.

Figure 5.6. Persentase Masukan Responden tentang Program Perusahaan untuk Meningkatkan Jumlah Perempuan di Posisi Kepemimpinan



Prinsip 5: Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Praktik Pemasaran

Skor keseluruhan bagi Prinsip Kelima adalah 27%, menunjukkan bahwa rata-rata, perusahaan-perusahaan dalam studi mulai menyadari pentingnya isu-isu yang tertera dalam prinsip ini, namun mereka hanya melaksanakan praktik tingkat minimum. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan perusahaan dalam studi ini tidak mempertimbangkan pentingnya menilai perbedaan dampak dari bisnis mereka bagi perempuan dan laki-laki dalam tahap pengembangan produk dan/atau persiapan praktik pemasaran.

Hanya 22% atau 11 dari perusahaan yang berpartisipasi memiliki produk untuk pelanggan perempuan atau praktik pemasaran yang ditujukan kepada perempuan. Sementara itu, ada 10 perusahaan (20%) yang memiliki produk untuk memenuhi kebutuhan khusus perempuan dan hanya satu perusahaan yang memiliki praktik pemasaran yang ditujukan kepada perempuan. Meski begitu, layanan tersebut digunakan oleh laki-laki dan perempuan.

Kendati demikian, di antara kesebelas perusahaan tersebut, hanya satu yang memiliki mekanisme untuk memastikan keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam proses pengembangan produk. Namun, tak satu pun dari kesebelas perusahaan tersebut mempunyai penilaian resmi atas perbedaan dampak yang dirasakan oleh laki-laki dan perempuan. Padahal, penilaian tersebut dapat memberikan perusahaan pemahaman mengenai kebutuhan dan minat pelanggan mereka.

Prinsip 6: Kepemimpinan dan Pelibatan Masyarakat

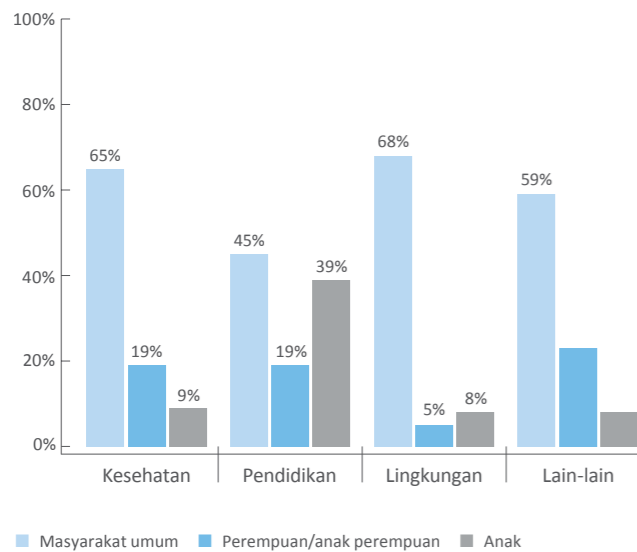
Skor keseluruhan bagi Prinsip Keenam adalah 17%. Secara umum, hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini belum mempertimbangkan perspektif gender saat menyusun program pelibatan komunitas dan menilai dampak sosialnya terhadap komunitas lokal tempat perusahaan beroperasi.

¹⁴ UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

¹⁵ Kebijakan yang tidak menoleransi sedikit pun kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah kebijakan/peraturan tertulis yang mencegah tindak pelecehan seksual. Kebijakan yang mencegah pelecehan seksual di tempat kerja adalah langkah aksi atau fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mencegah tindak pelecehan seksual.

Semua perusahaan dalam studi ini memiliki kegiatan pelibatan komunitas yang menyasar masyarakat umum. Hanya 38% dari perusahaan yang berpartisipasi berniat untuk melibatkan perempuan dan anak perempuan dalam kegiatan yang diadakan di dalam komunitas, seperti pendidikan kesehatan, program kewiraswastaan, program literasi keuangan, dan program pendidikan petani. Selanjutnya, 30% dari perusahaan yang berpartisipasi telah memastikan perempuan dan anak perempuan memperoleh dampak positif dari program pelibatan komunitas yang diadakan perusahaan dan sepenuhnya ikut serta dalam program tersebut. Di samping itu, dari perusahaan-perusahaan tersebut, enam di antaranya melakukan penilaian untuk mengevaluasi dan memastikan dampak positif kegiatan mereka terhadap perempuan atau anak perempuan.

Figure 5.7. Kegiatan Pembangunan Masyarakat / CSR menurut Topik dan Target



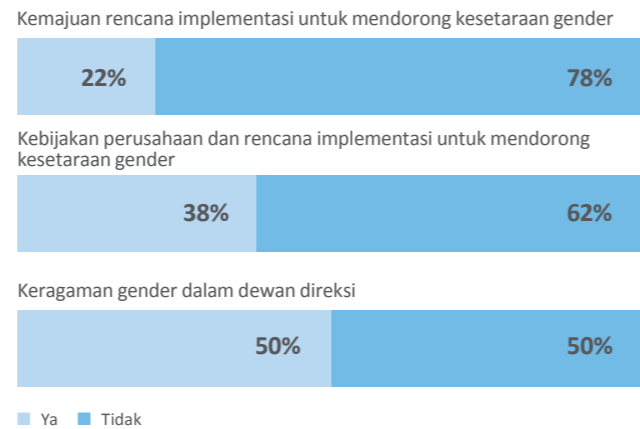
Selanjutnya, meskipun perusahaan-perusahaan ini telah menganalisis dampak program pembangunan komunitas mereka terhadap perempuan, mereka tidak mempunyai jalur pelibatan pemangku kepentingan terpisah yang didirikan untuk perempuan dan laki-laki di komunitas tersebut. Mereka beralasan bahwa pemisahan seperti itu tidak perlu dilakukan dan tidak menciptakan kontribusi yang signifikan.

Prinsip 7: Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan

Keseluruhan skor bagi Prinsip Ketujuh adalah 43%, memperlihatkan kesadaran perusahaan-perusahaan tersebut akan kebutuhan untuk transparansi, pengukuran, dan pelaporan mengenai kesetaraan gender. Studi menemukan bahwa separuh (50%) perusahaan mengumumkan informasi mengenai kesetaraan gender di tingkat dewan. Kendati demikian, sebagian perusahaan menjawab bahwa tindakan tersebut diambil untuk mematuhi peraturan pemerintah, yaitu peraturan dari Otoritas Jasa Keuangan (Peraturan Otoritas Jasa Keuangan/POJK) mengenai laporan tahunan perusahaan yang tercatat di bursa saham dan bukan atas dasar inisiatif sukarela mereka.

Selanjutnya, 38% dari perusahaan yang berpartisipasi telah mengumumkan kebijakan dan rencana aksi mereka untuk mendorong kesetaraan gender. Dengan melakukan hal tersebut, mereka berharap citra perusahaan akan membaik. Selain itu, perusahaan yang tercatat di bursa saham memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengungkapkan keragaman gender dalam dewan eksekutif mereka dan rencana mereka untuk mendorong kesetaraan gender.

Figure 5.8. Keterbukaan tentang Kesetaraan Gender



Mengenai kemajuan rencana aksi mereka untuk mendorong kesetaraan gender, hanya 22% dari perusahaan yang berpartisipasi telah mengungkapkan informasi tersebut. Perusahaan-perusahaan tersebut termasuk dalam perusahaan-perusahaan yang mengumumkan kebijakan dan rencana implementasi mereka untuk kesetaraan gender.

Studi Kasus

Sebagian perusahaan yang berpartisipasi dalam studi ini memiliki program dan/atau inisiatif untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas yang melampaui persyaratan minimum dan rekomendasi dari pemerintah Indonesia. Kami menemukan tiga kasus positif selama studi berlangsung yang diuraikan di bawah ini.

Unilever Indonesia: Fasilitas Daycare

Unilever Indonesia selama ini menerapkan kebijakan untuk mendukung karyawan yang sudah berkeluarga dengan menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja dalam periode-periode tertentu. Belum lama ini, fasilitas tersebut berhasil ditingkatkan untuk menyediakan penitipan anak dengan layanan lebih menyeluruh yang beroperasi sepanjang tahun. Penyediaan fasilitas ini mendukung implementasi Prinsip Kedua: Kesempatan yang Setara, Inklusi, dan Nondiskriminasi, khususnya dalam mendukung akses memperoleh layanan penitipan anak dan perawatan anggota keluarga yang menjadi tanggungan karyawan.

Inisiatif Fasilitas Daycare

Unilever Indonesia telah menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja sejak tahun 2004. Hal tersebut merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan tingkat retensi karyawan. Kendati demikian, fasilitas tersebut hanya disediakan selama dua minggu setelah bulan Ramadan untuk menutupi kebutuhan akan asisten rumah tangga bagi karyawan selama periode libur panjang tersebut. Seiring waktu, karyawan mengusulkan agar fasilitas penitipan anak tersebut disediakan sepanjang tahun, bukan hanya pada periode tertentu. Setelah mempertimbangkan kebutuhan tersebut, Unilever Indonesia merumuskan rencana untuk mendirikan fasilitas penitipan anak bagi karyawan yang beroperasi sepanjang tahun. Fasilitas penitipan anak ini didirikan dan mulai beroperasi pada awal tahun 2017.

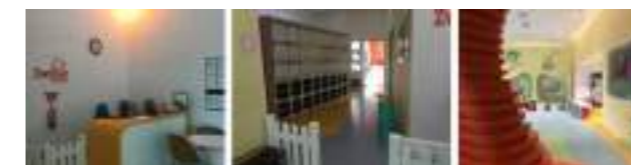
Fasilitas tersebut tersedia bagi semua karyawan tetap di kantor pusat Unilever Indonesia. Perusahaan mengenakan biaya yang sudah disubsidi kepada semua karyawan, terlepas dari posisi

pekerjaan atau gender mereka. Karyawan harus mendaftar untuk memakai fasilitas ini dan menyampaikan kapan mereka akan mengantar dan menjemput anak mereka. Sejumlah pengasuh anak profesional ditugaskan untuk mengelola fasilitas tersebut, juga memberikan pendidikan usia dini kepada anak-anak yang dititipkan. Oleh karena itu, mereka bukan hanya memperoleh layanan pengasuhan anak dari praktisi terpercaya, anak juga mendapat program perkembangan masa kanak-kanak bermutu tinggi dengan rangsangan kognitif. Belajar, bermain, beristirahat, makan, dan kegiatan menjaga kebersihan diri dirancang berdasarkan profil anak yang bersangkutan. Selain itu, perusahaan jasa boga profesional juga menyajikan makanan sehat untuk anak-anak. Survei kepuasan pelanggan juga dibagikan kepada karyawan yang memakai fasilitas ini dengan tujuan mengetahui hal-hal yang dapat diperbaiki dan bagaimana program tersebut dapat dikembangkan.

Hasil, Dampak, dan Tantangan Kunci

Sejak pertama kali beroperasi sampai sekarang, layanan dari fasilitas ini dinikmati oleh 10 hingga 18 anak per hari. Karyawan merasa puas dengan layanan yang diberikan dan mereka juga senang karena penitipan anak tersebut tersedia sepanjang tahun. Sebagian karyawan juga menyampaikan bahwa ketersediaan fasilitas penitipan anak telah meningkatkan kesigapan dan fleksibilitas keluarga mereka. Contoh situasi yang menyangkut pernyataan tersebut adalah situasi karyawan perempuan yang suaminya bekerja di rumah. Dengan tersedianya fasilitas ini, ia dapat membawa serta anaknya ke tempat kerja.

Salah satu tantangan utama program ini adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur tempat penitipan anak, antara lain mengantar dan menjemput anak tepat waktu, menyampaikan dengan jelas ketika karyawan tidak bisa menjemput anak tepat waktu, dan disiplin dalam memberikan informasi yang diminta dalam formulir pendaftaran. Ke depannya, perusahaan berharap dapat menggunakan fasilitas tersebut sebagai wadah untuk mendidik karyawan lebih jauh tentang menjadi orang tua melalui seminar, lokakarya, atau kampanye.



Penitipan Anak Sepanjang Hari di Kantor Pusat Unilever Indonesia

Jones Lang LaSalle Indonesia: Gradual Return to Work Program

Jones Lang LaSalle (JLL) Indonesia berhasil menjalankan inisiatif regional berjudul Gradual Return to Work Program (Program Kembali Bekerja secara Bertahap) di tingkat nasional untuk memperbaiki tingkat retensi karyawan perempuan di perusahaan. Inisiatif tersebut adalah bagian dari komitmen perusahaan dalam mendorong keragaman dan inklusi di tempat kerja yang khususnya ditujukan untuk mendukung keluarga baru. Program ini memberikan kontribusi kepada pelaksanaan Prinsip Kedua: Kesempatan Setara, Inklusi, dan Nondiskriminasi.

Inisiatif Gradual Return to Work Program

JLL adalah perusahaan yang memandang karyawan sebagai aset paling berharga. Perusahaan membangun budaya kerja yang merangkul semua jenis latar belakang dan pengalaman. Secara global, 36% tenaga kerja dan 39% pemimpin eksekutif JLL adalah perempuan. Di tahun 2016 saja, 37% dari karyawan yang direkrut perusahaan di seluruh dunia adalah perempuan. Di Indonesia, mayoritas dari 600 karyawan JLL yang tersebar di tiga cabang adalah perempuan. Kantor JLL Indonesia hendak mengikuti reputasi global JLL yang terkenal

BEBERAPA KARYAWAN MENYAMPAIKAN BAHWA TERSEDINYA FASILITAS DAYCARE TELAH MEMBERIKAN FLEKSIBILITAS BAGI KELUARGA

dalam keragaman dan inklusi dengan mengambil Gradual Return to Work Program (Program Kembali Bekerja secara Bertahap) dari tingkat regional dan melaksanakannya di dalam negeri.

Program Kembali Bekerja secara Bertahap dimulai di JLL Asia Pasifik pada akhir tahun 2014. Program tersebut adalah inisiatif dari tim keragaman dan inklusi untuk memperbaiki tingkat retensi karyawan perempuan. Program tersebut mengizinkan karyawan perempuan mengambil cuti hamil yang panjang dengan memberi mereka pilihan untuk memperpanjang cuti sampai satu tahun atau kembali ke tempat kerja sebagai karyawan paruh waktu hingga dua tahun ke depan.

Pelaksanaan inisiatif tersebut di Indonesia dimulai pada tahun 2015, dipimpin oleh tim keragaman dan inklusi lokal yang diwakili oleh perempuan dan laki-laki dari semua departemen. Sebagai langkah pertama dari penerapan program tersebut, karyawan perempuan dapat mengambil cuti hamil yang dibayar selama 3,5 bulan, lebih lama dibanding cuti hamil standar selama tiga bulan yang ditetapkan oleh pemerintah (1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan). Karyawan perempuan juga dapat memperpanjang cuti hamil sampai dua minggu. Pada tahun 2016, diperkenalkan pilihan bagi karyawan perempuan untuk mengambil cuti besar (sabbatical leave) yang dapat berdurasi hingga satu tahun. Secara keseluruhan, program tersebut diterima oleh karyawan sebagai langkah yang baik.

Hasil, Dampak, dan Tantangan Kunci

Sejak dilaksanakan di Indonesia pada tahun 2015, sekitar 12 karyawan perempuan telah mengambil cuti hamil panjang, dengan satu karyawan mengambil cuti besar selama satu tahun. Walau dampak dan hasilnya belum dapat ditentukan dan dituangkan dalam bentuk angka di tingkat nasional, JLL Indonesia sudah melihat hasil positif dari segi kesejahteraan karyawan perempuan, yang secara tidak langsung turut menaikkan tingkat retensi karyawan perempuan.

Karyawan perempuan menyadari bahwa kebutuhan dasar mereka diakomodasi oleh perusahaan dan mereka juga merasa bahwa perusahaan menghormati mereka. Hal tersebut meningkatkan nilai perusahaan dan mempertahankan tenaga yang cakap dengan karyawan yang bertahan lebih lama di perusahaan. Karyawan juga menjadi lebih produktif karena meningkatnya kesejahteraan mereka. Ke depannya, perusahaan berharap untuk memiliki pendekatan lebih baik dalam menganalisis dampak dari inisiatif keragaman dan inklusi yang dilaksanakan terhadap kinerja bisnis, selain mengembangkan sistem pelacakan lebih terperinci bagi pelaksanaan inisiatif ini.

“Sebagai ibu yang memiliki seorang putra berumur dua tahun, saya senang bekerja bagi JLL. JLL memberi saya fleksibilitas agar saya dapat mempunyai keseimbangan antara hidup dan kerja, seperti menghadiri urusan keluarga yang mendesak jika dibutuhkan dan memahami peran saya sebagai seorang ibu.” **Farazia Basarah - Investment**

¹⁶ No.29/POJK.04/2016

“Kawan-kawan saya di perusahaan lain iri dengan kebijakan JLL tentang kehamilan. JLL sangat murah hati dan peduli dengan kesejahteraan staf mereka. Sedangkan untuk saya yang baru pertama kali menjadi ibu, saya dapat menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak. Namun, saya sudah tidak sabar untuk kembali bekerja.” **Angela Setiawan - Markets**

Maybank Indonesia: Maybank Indonesia Women's Council
Sejak persetujuan atas Agenda Inklusivitas dan Keragaman Maybank Group (GIDA) diberikan oleh anggota dewan perusahaan pada bulan Maret 2014, perusahaan telah mendorong pelaksanaan sebuah inisiatif di seluruh Maybank Group untuk memberdayakan perempuan dan kelompok minoritas lain di bidang kepemimpinan. Maybank Indonesia (MBI) Women's Council adalah inisiatif yang diambil dari Maybank Group dan berhasil dibentuk di Indonesia untuk melaksanakan GIDA. Dari konteks WEPs, program ini memberikan kontribusi kepada implementasi Prinsip Keempat: Pendidikan dan Pelatihan.

Inisiatif Maybank Indonesia Women's Council
Indonesia Women's Council di MBI dibentuk pada bulan Mei 2016. Dewan ini tidak hanya didirikan untuk mendukung GIDA, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan kantor-kantor Maybank di Indonesia. Sejak 57% karyawan MBI adalah perempuan, perempuan mengambil bagian lebih besar dalam komposisi tenaga kerja perusahaan. Dewan Perempuan MBI mendorong karyawan perempuan untuk menggunakan sifat-sifat kepemimpinan milik mereka sendiri yang akan membuat mereka mampu mencapai kepemimpinan di tingkat paling tinggi. Maybank Group menyadari karyawan perempuan mempunyai kemungkinan lebih besar untuk menghadapi tantangan yang mungkin mempengaruhi perkembangan karier mereka, seperti isu-isu seputar kemajuan karier, praktik-praktik diskriminasi, dan langit-langit kaca (*glass ceiling*).

Untuk mendukung tujuan inisiatif tersebut, Indonesia Women's Council di MBI memiliki tiga bidang fokus utama: (1) menjadi suara karyawan perempuan; (2) mendukung perempuan dalam manajemen; dan (3) mendukung pemberdayaan perempuan, seperti dengan menyiapkan karyawan perempuan menggapai peluang karier yang lebih besar melalui penugasan regional atau internasional. Kegiatan dalam program dipantau dan direncanakan melalui rapat bulanan dan dua mingguan.

Dengan menjadi suara karyawan perempuan, Indonesia Women's Council di MBI menjadi saluran untuk menyampaikan aspirasi, antara lain mengenai tempat kerja dan pengembangan karier menuju level manajemen puncak. Penyuaan aspirasi ter-

DIKARENAKAN SEBAGIAN BESAR KARYAWAN PERUSAHAAN ADALAH PEREMPUAN, MAKA PENGEMBANGAN KAPASITAS SANGAT PENTING DALAM MEMASTIKAN BAHWA SALURAN YANG BERKELANJUTAN UNTUK MENINGKATKAN POTENSI KARYAWAN PEREMPUAN DIDIRIKAN

sebut diartikan dalam bentuk implementasi dari berbagai inisiatif pendukung karyawan perempuan untuk menjadi lebih produktif dan memiliki kehidupan lebih seimbang, juga inisiatif publik untuk mendorong pemberdayaan perempuan melalui media.

Untuk mendukung penempatan perempuan dalam posisi manajemen, Dewan Perempuan MBI membimbing karyawan perempuan berpotensi besar untuk meraih posisi kepemimpinan di dalam perusahaan. Fokus program bimbingan (mentoring) adalah untuk membangun kemampuan bekerja sama dengan baik dengan orang lain (*soft skills*) untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan perempuan dalam mengambil peran sebagai pemimpin di tempat kerja, juga untuk lebih menjaga keseimbangan hidup mereka sebagai pemimpin perempuan. Tujuan tersebut sejalan dengan tujuan perusahaan untuk memiliki paling sedikit satu kandidat perempuan bagi setiap lowongan jabatan senior di MBI.

Selain itu, guna mendorong karyawan perempuan terpilih dalam kesempatan penugasan regional dan internasional, Dewan Perempuan MBI mencalonkan dan mengajukan karyawan perempuan yang mumpuni di semua level, termasuk untuk posisi regional, berdasarkan kualifikasi dan minat mereka. MBI percaya bahwa karyawan perempuan membutuhkan pendekatan yang tepat, dukungan, program pengembangan, dan jaringan untuk memperoleh pengetahuan dan kecakapan sebagai pemimpin. Dewan Perempuan MBI diharapkan akan melahirkan banyak karyawan perempuan mumpuni yang siap menjadi pemimpin, juga meningkatkan kesadaran akan pemimpin perempuan Maybank di tingkat industri dan masyarakat umum.

Hasil, Dampak, dan Tantangan Kunci

Hingga tahun 2018, Dewan Perempuan MBI memiliki 11 pemimpin perempuan yang berasal dari berbagai departemen. Dewan Perempuan Maybank juga telah merintis berbagai inisiatif, seperti Konferensi Perempuan Dewan Perempuan MBI serta Gelar Wicara (Talk Show) dan Bazar Hari Ibu. Acara-acara tersebut menjadi wadah bagi MBI untuk mendorong program pemberdayaan masyarakat bagi perempuan.

Selain itu, karyawan perempuan menduduki 63% dari posisi manajemen puncak perusahaan di Maybank Indonesia. Dalam dewan direktur, 43% anggotanya adalah perempuan, sementara satu tahun sebelum Dewan Perempuan MBI didirikan, perempuan hanya mewakili 38% dari dewan direktur. Hal tersebut menunjukkan perubahan dalam upaya untuk memberdayakan lebih banyak perempuan yang cakap menyusul pendirian Dewan Perempuan. Dalam hal mendorong perempuan untuk meraih peluang penugasan internasional, hingga Agustus 2016, 32% dari total karyawan yang mendapat penugasan internasional adalah perempuan dan perusahaan telah menetapkan target untuk meningkatkan persentase ini di tahun-tahun mendatang. Pada semester pertama 2018, angka tersebut sudah mencapai 31% dan diramalkan akan ada kenaikan dalam jumlah karyawan perempuan yang mendapat penugasan internasional hingga akhir 2018.

Dewan Perempuan MBI telah membuktikan kontribusi positifnya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan di perusahaan. Dengan banyaknya perempuan yang menjadi karyawan perusahaan, pembangunan kapasitas memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan terciptanya proses berkelanjutan yang akan menelurkan karyawan perempuan yang mumpuni bagi perusahaan. Untuk memajukan lebih jauh program-program tersebut, Dewan Perempuan MBI berharap dapat meningkatkan keselarasan berbagai inisiatifnya untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja dan di komunitas mereka. Selain itu, dewan tersebut bertujuan untuk meningkatkan angka dan kualitas perempuan dalam posisi kepemimpinan di perusahaan di tahun-tahun mendatang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Studi ini menyimpulkan bahwa mayoritas perusahaan di Indonesia yang berpartisipasi dalam studi sudah mengenal WEPs dengan baik. Namun, kebanyakan dari mereka masih belum sepenuhnya memahami prinsip-prinsip tersebut dan indikatornya. Jumlah perusahaan yang berpartisipasi dalam studi dan menjalankan praktik bisnis yang mendorong pemberdayaan perempuan di tempat kegiatan usaha dan komunitas jauh lebih rendah dibanding perusahaan yang menjalankan praktik yang mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Para responden paling sedikit tahu tentang kepemimpinan dan pelibatan komunitas. Hal tersebut berarti kebanyakan dari perusahaan yang berpartisipasi tidak mempertimbangkan gender dalam penyusunan program pelibatan masyarakat dan penilaian dampak sosialnya terhadap masyarakat setempat.

Penerapan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas oleh perusahaan yang berpartisipasi masih sebatas untuk mengikuti peraturan pemerintah. Walau beberapa perusahaan yang berpartisipasi telah membuat kemajuan yang signifikan, praktik yang dilaksanakan masih minimal ketika melihat kaitannya dengan pelaksanaan prinsip-prinsip WEPs.

Untuk mendorong pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas, masih ada banyak hal yang harus dilakukan perusahaan. Kendati demikian, keterlibatan perusahaan dalam pemberdayaan perempuan sebaiknya tidak dilaksanakan melalui inisiatif yang berdiri sendiri. Inisiatif ini harus didukung oleh implementasi yang lebih kuat dan pengetahuan peraturan yang terkait dengan pemberdayaan perempuan dari pihak pemerintah. Selain itu, tindakan dari pemangku kepentingan lain termasuk akademisi dan organisasi masyarakat madani dibutuhkan untuk mendorong perusahaan agar memberdayakan perempuan dalam jangka panjang.

Rekomendasi bagi Perusahaan

Sejak minat para perusahaan (yang berpartisipasi dalam studi ini) untuk mendorong pemberdayaan perempuan relatif tinggi, maka perusahaan-perusahaan direkomendasikan untuk:

1. Mendalami WEPs melalui peningkatan kapasitas;
2. Mempelajari kasus-kasus seputar implementasi WEPs serta kesuksesan dan kegagalannya di perusahaan sejenis;
3. Mengenali berbagai tantangan, kebutuhan, dan minat karyawan perempuan dan laki-laki;
4. Membuat rencana aksi untuk mendorong pemberdayaan perempuan, lengkap dengan sejumlah indikator kinerja kunci.

Berdasarkan rekomendasi yang disebutkan di atas, perusahaan disarankan untuk mengambil tindakan sebagai berikut:

1. Memanfaatkan Alat Analisis Kesenjangan Gender WEPs, yaitu alat penilaian mandiri yang tersedia secara daring, cuma-cuma, dan dijamin penuh kerahasiaannya. Alat ini digunakan untuk meningkatkan pemahaman mengenai kekuatan dan bidang di mana tindakan lebih jauh dapat diambil untuk memajukan kesetaraan gender di dalam perusahaan;

2. Merumuskan indikator pengukuran dan sistem pelacakan yang sebisa mungkin memasukkan setiap aspek WEPs;
3. Mengadakan jajak pendapat atau diskusi dengan karyawan untuk mengetahui berbagai kecemasan, kebutuhan, dan minat karyawan perempuan dan laki-laki, lalu mengambil langkah untuk menanggapi hal-hal tersebut;
4. Menyusun kampanye dan program internal untuk mendukung kesetaraan gender dan mencegah bias gender yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas. Hal ini dapat dilaksanakan melalui materi komunikasi dan advokasi seperti nawala (newsletter), lokakarya, dan pelatihan. Perusahaan diimbau agar konsisten mengevaluasi inisiatif dan menguraikan perbaikan yang dibutuhkan untuk mendorong lebih jauh kesetaraan gender;
5. Menandatangani pernyataan dukungan WEPs oleh CEO dan menunjukkan kepemimpinan atas pemberdayaan perempuan dengan pendekatan sistematis dalam hal pengelolaan perusahaan, kebijakan, dan alokasi anggaran yang memadai.

Rekomendasi bagi Pemerintah

Studi ini tidak mengukur dukungan pemerintah untuk perusahaan dalam melaksanakan WEPs. Namun, peraturan pemerintah berperan penting bagi perusahaan karena peraturan tersebut memberikan standar atau tolok ukur dasar bagi kesadaran perusahaan akan kesetaraan gender. Hal tersebut berarti perbaikan peraturan dengan melaksanakan lebih banyak prinsip WEPs di tingkat pemerintah dapat menghasilkan peningkatan pelaksanaan WEPs di tempat kerja oleh perusahaan. Meski begitu, potensi dampak negatif yang dapat dialami perusahaan juga harus dipertimbangkan, seperti pengeluaran dan biaya tambahan untuk pelaksanaan WEPs atau penolakan peraturan baru tentang kesetaraan gender di tempat kerja oleh karyawan laki-laki.

Pemerintah direkomendasikan untuk mengambil tindakan sebagai berikut:

1. Meratifikasi semua konvensi ILO mengenai kesetaraan gender di tempat kerja (Konvensi ILO No. 89 dan No. 171 tentang kerja malam, No.175 tentang pekerjaan paruh waktu, No. 177 tentang kerja rumahan, dan No. 183 tentang perlindungan kehamilan) dan menciptakan kebijakan dan standar untuk mendorong perusahaan agar mengambil tindakan lebih jauh untuk melaksanakan WEPs;
2. Mengaudit perusahaan di Indonesia, khususnya yang tercatat di bursa saham, untuk memastikan penegakan kesetaraan upah lewat Undang-Undang No.80/1957 dan mendorong perusahaan yang tercatat di bursa saham untuk melaporkan kisaran remunerasi karyawan perempuan dan laki-laki dalam setiap level dan setiap posisi. Kegiatan ini dapat diperkuat melalui pelaporan tahunan dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Rekomendasi bagi Pemangku Kepentingan Lain

Norma-norma sosial di Indonesia masih mendorong perempuan untuk memprioritaskan peran dan tanggung jawabnya di rumah; menjadi pengurus utama bagi rumah tangga dan anggota keluarga sementara laki-laki bertanggung jawab untuk mencari nafkah. Norma-norma tersebut menjadi fondasi bagi praktik dan keputusan yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja perempuan, bukan hanya di tempat kerja namun juga dalam kebijakan publik, pendidikan, kesehatan, dan sektor lainnya di Indonesia. Untuk mendukung pelaksanaan WEPs yang akan menghasilkan kenaikan dalam tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan, semua pemangku kepentingan harus menyadari situasi tersebut. Oleh karena itu, berbagai pemangku kepentingan

seperti departemen pemerintah, organisasi swasta, dan kalangan akademik direkomendasikan untuk melaksanakan inisiatif yang melibatkan banyak pemangku kepentingan seperti berikut ini:

- Memperjuangkan perubahan norma sosial dengan mendorong diskusi tentang peran gender di ranah pribadi dan publik yang menghambat pemberdayaan perempuan.
- Melakukan lebih banyak studi tentang pemberdayaan perempuan di tempat kerja, tempat kegiatan usaha, dan komunitas di Indonesia. Lebih banyak studi yang menyangkut bidang-bidang di mana studi ini tidak dapat memperoleh data (misalnya tingkat retensi, lama cuti hamil, cuti ayah dan cuti keluarga, dan pembayaran gaji selama karyawan mengambil salah satu cuti tersebut) harus dilaksanakan.

Rekomendasi bagi implementasi WEP

Sesuai dengan analisis dalam studi ini, rekomendasi terperinci bagi perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi disajikan dalam tabel berikut ini.

Table 5.3. Rekomendasi bagi Perusahaan yang Berpartisipasi untuk Masing Masing Prinsip

PRINSIP	SKOR	REKOMENDASI
1. Kepemimpinan yang Mendorong Kesetaraan Gender	49%	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis faktor-faktor yang menghalangi perempuan dari mencapai posisi di tingkat dewan dan implementasikan kebijakan untuk mendorong perempuan di dalam kepemimpinan. • Tingkatkan kesadaran akan keuntungan dari keragaman gender di tingkat dewan secara internal, antara lain di kalangan anggota dewan dan karyawan laki-laki.
2. Kesetaraan Peluang, Inklusi dan Non-diskriminasi	34%	<ul style="list-style-type: none"> • Ciptakan kebijakan aktif dan program untuk mendukung perempuan dalam meraih kesetaraan bagi kesempatan kerja, prospek untuk promosi dan kemajuan karir, kenaikan gaji, serta pendidikan dan pelatihan. • Buat jalur rahasia khusus bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi karir atau ke-cemasan mengenai kemajuan karir mereka (misalnya karena alasan yang terkait dengan gender). Jalur ini akan memfasilitasi karyawan dalam mengatasi kecemasan mereka di lingkungan yang aman, yang tidak akan menghukum karyawan akibat keterbukaan mereka. • Tinjau dan analisis remunerasi semua karyawan berdasarkan gender, kategori karyawan dan jabatan, secara berkala untuk memeriksa apakah ada bias yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja dan kesenjangan upah antargender. • Laksanakan kebijakan konkret yang dilengkapi sejumlah indikator untuk merekrut dan mempromosikan perempuan ke peran yang didominasi laki-laki untuk menciptakan pertanggungjawaban dan dorongan menuju hasil yang diinginkan di bidang ini. • Telusuri dan analisis tingkat retensi dan alasan pengunduran diri, yang dibagi berdasarkan gender, usia, dan kategori karyawan. • Konsultasikan dengan karyawan laki-laki dan perempuan atau adakan jajak pendapat karyawan untuk menentukan apakah praktik kerja fleksibel yang berlaku sudah memenuhi kebutuhan karyawan. • Susun kebijakan cuti hamil dan cuti ayah yang lebih lama untuk mendukung perkembangan keluarga di masa depan, yang akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam jangka panjang, juga menurunkan tingkat keluar masuk karyawan. Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 183 menyatakan perempuan seharusnya berhak memiliki cuti hamil tak kurang dari 18 minggu, dan beberapa negara memberikan waktu cuti yang lebih lama. • Informasikan prosedur yang jelas bagi perempuan dan laki-laki yang ingin mengambil cuti (misalnya cuti haid, cuti hamil, cuti ayah dan cuti keluarga) demi memastikan mereka tidak merasa berada di posisi yang lemah atau merasa tidak dapat mengambil cuti. • Berikan tanggung jawab kepada pemimpin untuk mendorong perilaku yang mendorong lingkungan yang mendukung perempuan (misalnya mendorong perempuan mengambil cuti haid, cuti hamil penuh, dan waktu kerja fleksibel saat dibutuhkan). Lebih jauh, penting untuk mendukung tindakan tersebut dengan sistem pelacakan yang memadai dan indikator pengukuran terhadap kepemimpinan, yang dikaitkan dengan bonus atas dasar kinerja. • Laksanakan kebijakan konkret melawan diskriminasi berdasarkan gender, untuk menciptakan pertanggungjawaban dan dorongan menuju hasil yang diinginkan di bidang ini.

SEBAIKNYA DIDUKUNG PULA DENGAN IMPLEMENTASI YANG KUAT DAN REGULASI TERKAIT PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DARI PEMERINTAH

PRINSIP	SKOR	REKOMENDASI
3. Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan	71%	<ul style="list-style-type: none"> • Kumpulkan data kesehatan karyawan, yang dikelompokkan berdasarkan gender, dan analisis perbedaan dalam layanan dan kebutuhan kesehatan, dan hasil yang diperoleh. • Dalam hal asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan, perempuan mengalami diskriminasi oleh peraturan, karena mereka harus mengajukan bukti tambahan bahwa pasangannya tidak dilindungi asuransi kesehatan untuk menerima tunjangan kesehatan bagi keluarganya (pasangan dan anak-anak). Perusahaan dapat memperbaiki keadaan dengan menerapkan persyaratan yang sama kepada laki-laki. • Lakukan lebih banyak daripada standar yang ditetapkan pemerintah dan ciptakan kebijakan yang secara eksplisit ditujukan untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender. • Dirikan komite independen atau jalur bagi karyawan untuk mengatasi keluhan tentang perlakuan tidak adil di tempat kerja, untuk memastikan karyawan yang mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender dapat melaporkan kejadian itu di dalam lingkungan yang aman. • Pastikan bahwa karyawan terus-menerus diingatkan akan kebijakan tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender (misalnya melalui kampanye berkala untuk meningkatkan kesadaran tentang hal ini, dalam penerimaan karyawan baru, dll.).
4. Pendidikan dan Pelatihan	51%	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasikan lebih banyak program pelatihan dan kuota lunak yang khusus ditujukan untuk meningkatkan peluang karir perempuan, terutama dalam hal kepemimpinan dan memperbanyak jumlah perempuan dalam peran-peran yang didominasi pria. • Tingkatkan kesadaran tentang kesenjangan gender dalam karir dengan mendorong lebih banyak sosialisasi dan studi mengenai keragaman dan inklusi di kalangan tenaga kerja perusahaan, karena studi ini menemukan banyak perusahaan percaya laki-laki dan perempuan sudah memiliki kesempatan yang sama untuk melangkah maju dalam karir mereka. • Akui bahwa peran penting manajer sebagai mentor memang penting, karena tindakan manajer berdampak besar baik terhadap kemajuan karir seorang perempuan maupun tingkat ambisi perempuan itu. Secara khusus, tugaskan manajer untuk menjadi mentor bagi karyawan perempuan berpotensi tinggi. Perusahaan juga perlu memberi manajer pemahaman tentang ruang lingkup masalah dan alat-alat yang mereka perlukan untuk menjadi bagian dari solusi.
5. Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran	27%	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangkan untuk memasukkan dukungan kepada kesetaraan gender dan/atau pencegahan perlakuan bias gender yang disengaja maupun tidak disengaja di tempat kerja, pasar dan masyarakat, dalam upaya komunikasi pemasaran dan periklanan bagi produk dan jasa perusahaan.
6. Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis dampak kegiatan pelibatan masyarakat yang ditujukan kepada perempuan dan anak perempuan untuk memastikan terciptanya dampak positif dalam hal keuntungan dan kesinambungan di bidang ekonomi. • Lakukan analisis terhadap dampak berbeda yang dirasakan perempuan dan laki-laki saat mengadakan penilaian dampak hak asasi manusia atau sosial di lingkungan masyarakat setempat di mana perusahaan beroperasi¹⁷.
7. Skor rata-rata WEPS	43%	<ul style="list-style-type: none"> • Sampaikan keuntungan dari upaya untuk mendorong pemberdayaan perempuan (misalnya kesetaraan gender dalam dewan, komposisi karyawan yang menunjukkan keragaman gender, dan penilaian atas dampak berbeda yang dirasakan perempuan dan laki-laki waktu mengembangkan produk dan jasa) melalui media seperti laporan tahunan perusahaan dan siaran pers.

MENGENALI TANTANGAN, KEBUTUHAN DAN MINAT YANG BERBEDA ANTARA KARYAWAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI

¹⁷ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Commission (Komnas HAM) dan Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM) menyusun Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia dengan berpedoman pada Prinsip Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia pada tahun 2017.

DAFTAR PUSTAKA

Adema et al, 2015, 'Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States', OECD Social, Employment, and Migration Working Papers No.172. Available from: <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELS>

A/ELSA/WD/SEM(2015)9&docLanguage=En. [7 January 2018].

Arsana, I Gede Putra and Alibhai, Aly Salman, 2016, 'Women Entrepreneurs in Indonesia: A Pathway to Increasing Shared Prosperity', Finance and Markets Global Practice – East Asia Pacific Region. Available from: <http://documents.worldbank.org/curated/en/73888>

1467782741648/Women-entrepreneurs-in-Indonesia-a-pathway-to-increasing-shared-prosperity. [17May2018].

Arumpalam, Wiji, Booth, Alison L & Bryan, Mark L, 2007, 'Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution', Industrial and Labor Relations Review, vol60, no. 2, pp. 163-186. Available from: ProQuest. [4 January 2018].

Association of Southeast Asian Nations 2013, Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN. Available from: <http://www.asean.org>. [7 January 2018]

Australia Indonesia Partnership for Economic Governance 2017, Women's economic participation in Indonesia. Monash University. Available from: <https://www.monash.edu/business/cdes/research/publications/publications2/Womens-economic-participation-in-Indonesia-June-2017.pdf>. [18 January 2018].

Beauchamp, Sarah, 2017, 'Iceland gender equality policies are famous, but violence against women is out of control', Bustle, blog post, 22 December. Available from: <https://www.bustle.com/p/icelands-gender-equality-policies-are-famous-but-violence-against-women-is-out-of-control-7563146>. [7 January 2018].

Brennan and Stern, 2015, 'The Next Big Thing in US Trucking: Female Drivers', CNBC, 16 December. Available from: <https://www.cnbc.com/2015/12/16/the-next-big-thing-in-us-trucking-female-drivers.html>. [31 May 2018].

Bloom, Nicholas, 2014, 'To raise productivity, let more employees work from home', Harvard Business Review, January-February 2014. Available from: <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home>. [18 January 2018].

Carroll, Archie B. and Shabana, Kareem M., 2010, 'The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice', International Journal of Management Reviews. Available from: <https://pdfs.semanticscholar.org/6a36/e0e342ceb0bf65b0ef073870c59e18a36db3.pdf>. [21 May 2018].

Carter, Nancy M, 2011, The bottom line: corporate performance and women's representation on boards (2004-2008), Catalyst, New York. Available from: http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf. [7 January 2018].

CNV International 2015, Violence against women at the workplace. Available from: https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/46610795dae021d92b67c15edcb896c7f3a59a0c/CNV-0037_20151012_Survey_Violence_against_women_at_the_workplace_DEF.pdf. [18 January 2018].

European Parliament 2016, Maternity and Paternity leave in the EU. Available from: <http://www.europarl.europa.eu>. [8 January 2018].

Fang, Zheng&Sakellariou, Chris, 2015, 'Glass ceilings versus sticky floors: evidence from Southeast Asia and an international update',

Asian Economic Journal, vol.29,no. 3,pp. 215-242. Available from: The Wiley Online Library. [7 January 2018].

Foggin, Mark, 2011, 'Giving Small Firms the Business', The Center for an Urban Future New York City. Available from: https://nycfuture.org/pdf/Giving_Small_Firms_the_Business.pdf. [8 June 2018]

Goux, Darshan, 2013, Millennials in the Workplace, Center for Women and Business, Bentley University. Available from: https://www.scribd.com/doc/158258672/CWB-Millennial-Report?secret_password=2191s8a7d6j7shshcctt. [17 May 2018]

Indonesian Ministry of Women's Empowerment and Child Protection, 2016, Buku statistik gender tematik– potretketimpangan gender dalamekonomi [Statistic book on thematic gender – portrait of gender inequality in economic], pp. 21-50, Kemenppa publication. Available from: <https://www.kemenppa.go.id/lib/uploads/list/81468-buku-statistik-gender-tematik-2016-page-36-65.pdf>. [4 April 2018].

International Finance Corporation 2013, Investing in women's employment. Good for business, good for development, International Finance Corporation Working Paper Series. Available from: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5f6e5580416bb016bfb1bf9e78015671/InvestinginWomensEmployment.pdf?MOD=AJPERES>. [9 January 2018]

International Labour Organization 2015, 'Work and family – creating a family-friendly workplace', Issues brief from Reflecting Global Change on Conference on Women in Business and Management, London, 28 April 2015. Available from: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_410189/lang-en/index.htm. [19 January 2018]

International Labour Organization Bureau for Employers' Activities 2015, Women in Business & Management: Gaining Momentum, International Labour Office. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/docum ents/publication/wcms_316450.pdf. [19 January 2018]

International Labour Organization 2017, population ratio – ILO modelled estimates, May 2017. Available from: <http://www.ilo.org/ilostat>. [10 January 2018]

International Labour Organization 2017, Should women work at paid jobs, care for their families and homes or do both?. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_546424/lang-en/index.htm. [10 January 2018].

International Labour Organization 2017, Map: explore the gender labour gap around the world. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang-en/index.htm. [18 January 2018].

James, Geoffey, 2017, 'Working from home makes you happier and massively more productive, according to science', Inc.com, July 2017. Available from: <https://www.inc.com>. [10 January 2018].

Johns, Merida L., 2013, 'Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions', Online Research Journal: Perspectives in Health Information Management. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>. [25 May 2018].

Kercheval, Jacquelyn, Markowitz, Daniel, Monson, Katherine & Read, Blair, 2012, 'Women in leadership – Research on barriers to employment and decent work for women. Literature review', Tufts University. Available from: http://http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_215007/lang-en/index.htm. [18 January 2018].

Laia, Kennial Caroline &Manuturi, Vanesha, 2014, 'Taking on a new mindset to achieve gender equality', Jakarta Globe, 7 March. Available from: <http://jakartaglobe.id>. [18 January 2018].

Lee, Linda-Eling, Marschall, Ric,Rallis, Damion&Moscardi, Matt, 2015, Women on boards: global trends in diversity on corporate boards, MSCI ESG Research Inc, New York. Available from: <https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b>. [5 January 2018].

Lyons, Sarah 2016, Hands Off Pants On: Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry, Unite Here Local 1. Available from: <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>. [25 May 2018]

Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., and Krishnan, M. 2015, The power of parity: how advancing women's equality can add US\$12 trillion to global growth, Mckinsey Global Institute. Available from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>. [26 July 2018]

Woetzel, J., Madgavkar, A., Sneader, K., Tonby, O., Lin, D., Lydon, J., Sha, S., Krishnan, M., Ellingrud, K., and Gubieski, M. 2018, The power of parity: advancing women's equality in Asia Pacific. Mckinsey Global Institute. Available from <https://www.McKinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific> [26 July 2018]

Mehra, Reka, 1993, 'Gender community development and resource management: an overview',International Center for Research on Women, World Wildlife Fund, Washington, DC. Available from: <http://focusintl.com/GD153-%20Gender%20in%20Community%20Development%20and%20Resource%20Management%20-%20An%20Overview.pdf>. [19 January 2018]

Noland, Marcus, Moran, Tyler &Kotcschwar, Barbara, 2016, Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey, Peterson Institute for International Economics, Washington, DC. Available from: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>. [5 January 2018].

Qian, Meijun, 2016, 'Women's Leadership and Corporate Performance', ADB Economics Working Paper Series, vol. 472. Available from: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/179587/ewp-472.pdf>. [19 January 2018].

Schaner, Simone & Das, Smita, 2016, 'Female labor force participation in Asia: Indonesia country study', ADB Economics Working Paper Series, vol. 474. Available from: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/180251/ewp-474.pdf>. [7January 2018].

Silim, Amna& Stirling, Alfie, 2014, Women and flexible working. Improving Female Employment Outcomes in Europe, Institute for Public Policy Research, London. Available from: https://www.ippr.org/files/publications/pdf/women-and-flexible-workin_g_Dec2014.pdf. [12 January 2018].

Stroman, Trish et al, 2017, Why Paid Family Leave is Good Business, The Boston Consulting Group. Available from: <http://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>. [12 January 2018].

Surbakti, Soedarti and Devasahayam, Theresa, 2015, 'Women and Girls in Indonesia: Progress and Challenges', UNFPA Indonesia Monograph Series, No.5, pp.12-18. Available from: <https://indonesia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Women%20and%20Girls%20in%20Indonesia.pdf>. [17May 2018].

Suryakusuma, Julia I. 2004, Sex, Power, and Nation: An Anthology of Writings, 1979-2003, Metafor Publishing, Jakarta.

Talent Corp Malaysia 2016, Flexibility in the workplace. They way forward, Talent Corp Malaysia. Available from: https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp_2016_7A6571AE-D9D0-4175-B35D99EC514F2D24/contentms/img/publication/Flexibility_in_the_Workplace.pdf. [18 January 2018]

Tambunan, TulusTahiHamonangan, 2017, 'Women Entrepreneurs in MSEs in Indonesia: Their Motivations and Main Constraints', International Journal of Gender Women's Studies, June 2017, vol.5, No.1, pp.88-100. Available from:<https://doi.org/10.15640/ijgws.v5n1p9>. [17May 2018].

Taniguchi, Kiyoshi &Tuwo, Alika, 2014, 'New evidence on the gender wage gap in Indonesia', ADB Economics Working Paper Series, vol. 404. Available from: www.adb.org. [7 January 2018].

The Guardian 2018, What You Need to Know About Gender Pay Gap Reporting, 28 February 2018, Available from: <https://www.theguardian.com/news/2018/feb/28/what-you-need-to-know-about-gender-pay-gap-reporting>. [25 May 2018]

United National Global Marketplace 2017, The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, UN Women's Economic Empowerment Section for the Flagship Programming Initiative "Women's Entrepreneurship in Gender-Responsive Procurement". Available from: <https://www.unwomen.org/Shared/KnowledgeCenter/Document?widgetId=1920&documentId=534411>. [May 21 2018].

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women 2011, Safe cities free of violence against women and girls global programme: glossary and definitions of key terms. Available from: http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/safe_cities_glossary_2011.pdf. [12 July 2018]

Vazquez, E.A & A.J. Sherman (2013).Buying for Impact: How to Buy from Women and Change the World. Charleston, SouthCarolina: Advantage.

Verick, Sher, 2015, 'Female labor force participation in developing countries', IZA World of Labor, vol. 87. Available from: <https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries/long>. [6 January 2018].

Walton, Kate, 2017, 'Become a mom or keep your career: Indonesian women explain why it's nearly impossible for them to do both', Coconuts Jakarta. Available from: <https://coconuts.co/jakarta/features/become-mom-keep-career-indonesian-women-explain-nearly-impossible/>. [19 January 2018].

Weller, Chris, 2016, 'These 10 countries have the best parental leave policies in the world', The Business Insider, 22 August. Available from: <http://www.businessinsider.sg> [6 January 2018].

Weyer, B, 2007, 'Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders', Women in Management Review, vol. 22, no. 6, pp. 482-496. Available from: Proquest. [4 January 2018].

World Economic Forum 2017, The global gender gap report 2017. Available from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>. [19 January 2018]

LAMPIRAN 1: KUESIONER WAWANCARA

Studi tentang Kesetaraan Gender di Tempat Kerja – Kuesioner Wawancara

Nama Pewawancara :	Waktu Wawancara Dimulai :
Tanggal Pewawancara : / /	Waktu Wawancara Berakhir :
Nama Responden :	Durasi Wawancara : menit
Nama Institusi :	Nomor HP :
Alamat :	Alamat Email :

Tujuan:

- Menilai hasrat perusahaan-perusahaan terkemuka terkait dengan gender, apakah gender menjadi salah satu isu prioritas bagi mereka.
- Menilai situasi penerapan Prinsip Prinsip Pemberdayaan Perempuan di perusahaan-perusahaan terkemuka.
- Mengumpulkan database dan informasi tentang orang yang dapat dihubungi (contacts) untuk penyusunan program dan penelitian lebih lanjut.
- Meningkatkan kesadaran perusahaan-perusahaan terkemuka di Indonesia tentang Prinsip Prinsip Pemberdayaan Perempuan dan bagaimana kesadaran itu dapat membantu memajukan kesetaraan gender di tempat kerja.

Informasi:

- Proses wawancara akan berlangsung kurang lebih selama 30 menit.
- Kuesioner ini berasal dari Panduan Pelaporan yang memuat total 59 Pertanyaan. Namun, untuk tujuan penelitian ini, kami hanya mengambil total 26 pertanyaan.
- Jika Anda ingin mengetahui versi lengkap kuesioner, silakan kunjungi: <http://weprinciples.org/Site/WepsGuidelines/>
- Tenggat waktu wawancara: 22 Desember 2017.

Pertanyaan Penyaringan (Screening)

S1 Gender [SR]

- Laki-laki Perempuan

S2 Apa nama perusahaan Anda? [Pertanyaan terbuka]

.....

S3 Apa posisi Anda di tempat kerja? [Pertanyaan terbuka]

.....

S4 Apa sektor industri perusahaan Anda?

- Pertanian Keuangan dan properti
- Pertambangan Jasa
- Manufaktur Lain-lain, yaitu
- Konstruksi
- Perdagangan dan pariwisata
- Transportasi dan komunikasi

1. Dalam pandangan Anda, apa arti kesetaraan gender?

- a. Gali lebih dalam: Apa saja tantangannya bagi Anda sendiri?
Gali lebih dalam: Bagaimana Anda melihat hal ini dalam konteks masyarakat Indonesia? (kaitkan dengan konteks karakter masyarakat, budaya, atau agama)

2. Bagaimana Anda melihat isu kesetaraan gender dalam industri Anda?

- a. Gali lebih dalam: Perubahan apa saja yang terjadi dalam 5 – 10 tahun terakhir?
- b. Gali lebih dalam: Apakah perubahan itu positif atau negatif? Tolong jelaskan
- c. Gali lebih dalam: Faktor-faktor apa yang mendorong perubahan tersebut?
- d. Gali lebih dalam: Bagaimana cara mengatasi perubahan yang negatif?

3. Dalam industri Anda, sejauh mana kesetaraan jumlah tenaga laki-laki dan perempuan menjadi hal yang penting?

4. Mohon ceritakan perjalanan karir Anda sejak awal sampai akhirnya Anda menduduki posisi saat ini?

- Gali lebih dalam: Apa saja tantangan Anda hadapi? (coba kaitkan dengan isu-isu kesetaraan gender)
- Gali lebih dalam: Bagaimana Anda melihat tantangan-tantangan ini bagi karyawan tingkat menengah hingga atas dewasa ini

Bagian WEP

Q1 Apakah Anda tahu atau pernah mendengar tentang Prinsip Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEP)?

- Ya Tidak

Q2 Apakah Anda merasa perempuan dan laki-laki di organisasi Anda memiliki kesempatan setara untuk ...?

Kesempatan kerja	<input type="checkbox"/> Tidak	<input type="checkbox"/> Ya
Kenaikan gaji	<input type="checkbox"/> Tidak	<input type="checkbox"/> Ya
Promosi/kemajuan karir	<input type="checkbox"/> Tidak	<input type="checkbox"/> Ya
Pendidikan dan pelatihan	<input type="checkbox"/> Tidak	<input type="checkbox"/> Ya

Q3 Apakah perempuan di organisasi Anda mengalami apa yang disebut "glass ceiling (langit-langit kaca)"?

- Ya Tidak Tidak tahu

Prinsip 1 – Kepemimpinan dan Pelibatan Komunitas

Pertanyaan WEP: Berapa banyak perempuan yang berada di manajemen puncak dan di komite mana para perempuan ini duduk?

Q4 Berapa banyak laki-laki dan perempuan yang duduk di dewan (atau badan yang sepadan)?

Laki-laki Perempuan (min 1, then score: 1)
 Total

[TANYAKAN Q5 (pertanyaan nomor 5) JIKA PADA Q4 jumlah perempuan > 1]

Q5 Di komite (-komite) mana karyawan perempuan / para karyawan perempuan ini duduk?

- Tidak tahu

[TANYAKAN Q6 JIKA PADA Q4 jumlah perempuan = 0]

Q6 Apakah saat ini ada tindakan konkret untuk menempatkan perempuan di dewan (atau badan yang sepadan)?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Pertanyaan WEP: Apakah ada persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan tentang jumlah perempuan di dewan (atau badan yang sepadan) di salah satu negara atau lebih di mana perusahaan beroperasi, atau untuk pencatatan di bursa/indeks saham tertentu?

Q7 Apakah ada persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan tentang jumlah perempuan di dewan (atau badan yang sepadan)?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q8 JIKA JAWABAN Q7 = Tidak]

Q8 Apakah ada rencana untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan peraturan tentang jumlah perempuan di dewan (atau badan yang sepadan) dalam 12 bulan mendatang?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Prinsip 7 – Transparansi, Pengukuran dan Pelaporan

Q9 Apakah perusahaan Anda mengungkapkan informasi berikut ini kepada publik? (skor 1 untuk jawaban "ya")

Kesetaraan gender dalam dewan	<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak
Kebijakan perusahaan dan rencana implementasi untuk mendorong kebijakan gender	<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak
Kemajuan dalam rencana implementasi untuk mendorong kebijakan gender	<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak

Pertanyaan WEP: Bagaimana hasil survei terhadap para karyawan tentang pandangan karyawan perempuan dan karyawan laki-laki terhadap kebijakan perusahaan mengenai kesempatan setara, inklusi, nondiskriminasi dan retensi (karyawan)?

Prinsip 2 – Kesetaraan Peluang, Inklusi dan Non-diskriminasi

Q10a Apakah organisasi Anda saat ini memiliki kebijakan aktif untuk mendorong kesempatan setara bagi laki-laki dan perempuan berkaitan dengan? (skor 1 untuk jawaban "ya")

	Yes	No
Kesempatan kerja	<input type="checkbox"/> Namely	<input type="checkbox"/>
Kenaikan gaji	<input type="checkbox"/> Namely	<input type="checkbox"/>
Promosi/kemajuan karir	<input type="checkbox"/> Namely	<input type="checkbox"/>
Pendidikan dan pelatihan	<input type="checkbox"/> Namely	<input type="checkbox"/>

Q10b Apakah organisasi Anda saat ini memiliki kebijakan aktif untuk mendorong inklusi perempuan dalam posisi/departemen yang secara historis diduduki oleh laki-laki?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Q10c Apakah organisasi Anda saat ini memiliki kebijakan aktif untuk menghentikan atau mencegah diskriminasi gender?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Q10d Apakah organisasi Anda saat ini memiliki kebijakan aktif untuk mempertahankan karyawan perempuan yang mengundurkan diri (misalnya untuk memulai studi, keluarga, dll.)?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Q11 Kurang lebih, berapa tingkat retensi bagi karyawan laki-laki dan karyawan perempuan per tahun?

	Total jumlah karyawan	Karyawan yang mundur akhir tahun	Tingkat retensi yang mundur/ Total
Laki-laki			
Perempuan			

Pertanyaan WEP: Seberapa sering perusahaan secara berkala melakukan peninjauan/audit terhadap kesetaraan upah, antara lain gaji pokok, upah lembur dan bonus? Metodologi apa yang digunakan untuk meninjau kesetaraan upah?

Q12 Apakah organisasi Anda melakukan peninjauan secara berkala untuk kesetaraan upah dalam hal ...? [MR]

- Gaji pokok (skor: 1) Upah lembur (skor: 1)
- Bonus (skor: 1) Tidak ada peninjauan berkala (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q10b JIKA SKOR Q10a= 1, 2, 3, 4]

Q12b Seberapa sering peninjauan/audit berkala untuk kesetaraan upah ini dilakukan?

- Satu kali setahun Dua kali setahun
- Setiap triwulan Lebih sering dari tiga bulan sekali

[TANYAKAN Q10c JIKA SKOR Q10a= 1, 2, 3, 4]

Q12c Dapatkah Anda memberikan keterangan singkat tentang bagaimana peninjauan/audit berkala untuk kesetaraan upah dilakukan di organisasi Anda? [pertanyaan terbuka] (Gali lebih dalam: Bagaimana Anda mendefinisikan kesetaraan, faktor apa saja yang diperhitungkan dalam KPI?)

.....

Pertanyaan WEP: *Apa penjelasan bagi sumber, hakikat dan alasan yang kemungkinan besar menyebabkan perbedaan gaji antara perempuan dan laki-laki di dalam perusahaan?*

Q13a **Seberapa besar selisih bayaran (bagi pekerjaan yang setara), jika ada, antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi Anda?**

- Laki-laki dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 20% di atas perempuan (skor: 0)
- Laki-laki dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 10% sampai 20% di atas perempuan (skor: 0)
- Laki-laki dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 5% sampai 10% di atas perempuan (skor: 0)
- Perempuan dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 5% sampai 10% di atas laki-laki (skor: 0)
- Perempuan dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 10% sampai 20% di atas laki-laki (skor: 0)
- Perempuan dibayar lebih besar, yaitu lebih dari 20% di atas laki-laki (skor: 0)
- Tidak ada perbedaan bayaran (skor: 1)
- Lain-lain, yaitu

[TANYAKAN Q11a JIKA SKOR Q11 = 1, 2, 3, 4, 5, 6]

Q13b **Apa yang Anda duga menjadi alasan utama bagi perbedaan bayaran antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi Anda? [MR]**

- Berdasarkan kinerja
- Laki-laki sering kali lebih agresif dalam negosiasi kenaikan gaji
- Laki-laki lebih sering mengambil inisiatif untuk melakukan negosiasi gaji
- Perempuan lebih jarang dipromosikan
- Perempuan sering kali terhambat dalam karir karena perannya sebagai ibu
- Lain-lain, yaitu
- Tidak tahu

Q14 **Apakah ada, menurut Anda, alasan berbasis gender yang dapat dibenarkan tentang mengapa perempuan (kadang) menerima bayaran lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama?**

- (skor: 0)
- Tidak (skor: 1)

Pertanyaan WEP: *Apa kebijakan perusahaan mengenai sistem kerja fleksibel dan berapa banyak karyawan – laki-laki dan perempuan yang menggunakan fasilitas ini?*

Q15a **Apakah Anda memiliki kebijakan yang mengizinkan sistem kerja fleksibel?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)

[TANYAKAN Q15b,c,d JIKA JAWABAN Q15a = ya]

Q15b **Berapa banyak karyawan Anda yang saat ini memanfaatkan kebijakan bagi sistem kerja fleksibel?**

Laki-laki Perempuan Total

[TANYAKAN Q15b,c,d JIKA JAWABAN Q13 = ya]

Q15c **Dapatkah Anda menjelaskan, dengan kata-kata Anda sendiri, kebijakan sistem kerja fleksibel dalam organisasi Anda? [Pertanyaan terbuka] (Gali lebih dalam: Apakah Anda memiliki anggaran bagi ruang kerja di rumah, apakah kebijakan sistem kerja fleksibel hanya berlaku bagi posisi tertentu?)**

.....

[TANYAKAN Q15b,c,d JIKA JAWABAN Q13 = ya]

Q15d **Apakah masih ada ruang untuk meningkatkan kebijakan sistem kerja fleksibel Anda saat ini?**

- Ya, yaitu Tidak

Prinsip 3 – Kesehatan, Keamanan dan Bebas dari Kekerasan

Pertanyaan WEP: *Apakah perusahaan memiliki kebijakan eksplisit, yang dipublikasikan secara luas, untuk tidak menoleransi sedikit pun kekerasan dan pelecehan berbasis gender? Apakah ada prosedur untuk menyampaikan keluhan secara rahasia?*

Q16a **Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan yang secara eksplisit tidak menoleransi sedikit pun kekerasan dan pelecehan?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini, tidak ada insiden kekerasan yang terjadi di organisasi kami selama 12 bulan terakhir (skor: 0)

[TANYAKAN Q16b JIKA JAWABAN Q16a = ya]

Q16b **Apakah kebijakan tanpa toleransi sedikit pun ini dipublikasikan secara luas?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q16c JIKA JAWABAN Q16a = ya]

Q16c **Bagaimana kebijakan ini dipublikasikan secara luas? [pertanyaan terbuka]**

.....

[TANYAKAN Q17 JIKA JAWABAN Q16a = ya]

Q17a **Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan yang secara eksplisit tidak menoleransi sedikit pun kekerasan dan pelecehan berbasis gender?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini, tidak ada insiden kekerasan yang terjadi di organisasi kami selama 12 bulan terakhir (skor: 0)

[TANYAKAN Q17b JIKA JAWABAN Q17 = ya]

Q17b **Apakah kebijakan tanpa toleransi sedikit pun ini dipublikasikan secara luas?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini, tidak ada insiden kekerasan yang terjadi di organisasi kami selama 12 bulan terakhir (skor: 0)

[TANYAKAN Q17c JIKA JAWABAN Q17 = ya]

Q17c **Bagaimana kebijakan ini dipublikasikan secara luas? [pertanyaan terbuka]**

.....

Pertanyaan WEP: *Inisiatif apa yang dijalankan perusahaan untuk meningkatkan keamanan semua pekerja, secara khusus perempuan, yang bepergian untuk urusan yang berkaitan dengan pekerjaan, atau dari dan ke tempat kerja? Masukan apa yang diberikan karyawan tentang keberhasilan inisiatif ini?*

Q18a **Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan khusus yang dijalankan untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja? [Pertanyaan terbuka] (berikan skor 1 untuk jawaban ya)**

	Yes, namely	No
Berpergian untuk urusan terkait pekerjaan		<input type="checkbox"/>
At the workplace		<input type="checkbox"/>

Q18b **Apakah organisasi Anda, saat ini, memiliki prosedur untuk menyampaikan keluhan secara rahasia?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Q18c **Apakah Anda memiliki komite khusus untuk memutuskan apa yang akan terjadi dengan karyawan yang terlibat dalam pelecehan (seksual)? [Pertanyaan terbuka]**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q18d JIKA JAWABAN Q18b = ya]

Q18d **Dapatkah Anda menjelaskan, dengan kata-kata Anda sendiri, cara kerja komite ini? [Pertanyaan terbuka]**

.....

Pertanyaan WEP: *Apakah data kesehatan pekerja secara rutin dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan dianalisis untuk perbedaannya dalam hal layanan kesehatan, kebutuhan kesehatan dan hasilnya?*

Q19a **Apakah organisasi Anda memberikan layanan kesehatan dan/atau asuransi kesehatan (selain BPJS) kepada karyawan Anda?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q19b JIKA JAWABAN Q19a = ya]

Q19b **Apakah organisasi Anda menganalisis penggunaan layanan kesehatan, asuransi kesehatan menurut gender untuk menentukan kebutuhan khusus berdasarkan gender?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)
- Analisis itu dilakukan oleh perusahaan asuransi (skor: 1)

[TANYAKAN Q19c JIKA JAWABAN Q19a = ya]

Q19c **Apakah ada perbedaan antara perlindungan kesehatan yang diberikan organisasi Anda kepada perempuan dan kepada laki-laki?**

- Ya, yaitu Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan)

Prinsip 4 – Pendidikan dan Pelatihan

Pertanyaan WEP: *Apakah perusahaan menawarkan klinik karir dan/atau program bimbingan (mentoring) kepada perempuan dan laki-laki, apa saja yang diberikan program ini, kepada siapa program ini ditujukan, tingkat atau manajemen mana yang terlibat dan apakah peserta disurvei untuk mengetahui dampak program ini?*

Q20a **Apakah organisasi Anda menawarkan klinik karir dan/atau program bimbingan (mentoring) kepada perempuan dan laki-laki? [MR]**

- Ya, klinik karir yaitu
- Ya, program mentoring yaitu
- Tidak

[TANYAKAN Q20b JIKA JAWABAN Q20a = Ya]

Q20b **Untuk siapa klinik karir dan/atau program mentoring tersebut? [MR]**

- Tingkat Pekerja Lapangan/Operator
- Tingkat Staf/Petugas (Officer)
- Manajemen tingkat bawah
- Manajemen tingkat menengah
- Manajemen tingkat atas
- Lain-lain, yaitu

[TANYAKAN Q20c JIKA JAWABAN Q20a = Ya]

Q20c **Tingkat atau manajemen mana yang terlibat sebagai mentor dari klinik karir perusahaan? [MR]**

- Manajemen tingkat bawah
- Manajemen tingkat menengah
- Manajemen tingkat atas
- Tidak ada (mentor berasal dari luar perusahaan)

[TANYAKAN Q20d JIKA JAWABAN Q20a = Ya]

Q20d **Berapa sering organisasi Anda melakukan kajian/survei mengenai pengaruh klinik karir/program mentoring Anda bagi karyawan?**

- Satu kali setahun
- Dua kali setahun
- Setiap triwulan
- Lebih sering dari tiga bulan sekali
- Tidak pernah

Pertanyaan WEP: *Apakah perusahaan mendukung program pendidikan atau pelatihan bagi karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan?*

Q21a **Apakah perusahaan Anda saat ini memiliki program yang tersedia untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan?**

- Ya (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

[TANYAKAN Q21b JIKA JAWABAN Q21a = Ya]

Q21b **Apakah organisasi Anda saat ini memiliki program yang tersedia untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan? Sejak kapan program itu dilaksanakan dan apa tujuan/indikator keberhasilannya?[MR]**

Jenis Program	Dimulai pada (tanggal)	Indikator Keberhasilan/KPI

Q22a Apakah organisasi Anda mendukung program pendidikan atau pelatihan bagi karyawan perempuan untuk meningkatkan peluang karir?

- Ya, kami memiliki program pendidikan khusus untuk meningkatkan perubahan karir bagi karyawan perempuan (skor: 1)
- Ya, kami memiliki program pendidikan namun program itu dapat diikuti oleh karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan (skor: 0)
- Tidak (skor: 0)

[TANYAKAN Q22b JIKA JAWABAN Q22a = Ya]

Q22b Dukungan pendidikan macam apa yang diberikan organisasi Anda kepada karyawan perempuan? [MR]

- Pelatihan Beasiswa
- Lain-lain, yaitu

[TANYAKAN Q22c JIKA JAWABAN Q22a = Ya]

Q22c Siapa yang biasanya menghadiri program-program ini?

- Manajemen tingkat bawah
- Manajemen tingkat menengah
- Manajemen tingkat atas
- Lain-lain, yaitu

Q23 Bagaimana kesempatan kemajuan karir bagi perempuan dibandingkan dengan bagi laki-laki di organisasi Anda?

- Kesempatan itu jauh lebih rendah bagi perempuan (skor: 0)
- Kesempatan itu lebih rendah bagi perempuan (skor: 0)
- Tidak ada perbedaan kesempatan bagi karyawan laki-laki maupun perempuan (skor: 1)
- Kesempatan itu lebih tinggi bagi perempuan (skor: 0)
- Kesempatan itu jauh lebih tinggi bagi perempuan (skor: 0)

Prinsip 5 – Pengembangan Perusahaan, Rantai Pasokan dan Pemasaran

Q24 Apakah perusahaan Anda memiliki pendekatan untuk menilai dampak berbeda yang dirasakan perempuan dan laki-laki pada waktu mengembangkan produk dan/atau jasa?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Prinsip 6 – Skor rata-rata WEPs

Pertanyaan WEP: *Berapa banyak (proporsi) perempuan yang ikut serta dalam kegiatan untuk melibatkan pemangku kepentingan di masyarakat, dan apakah disediakan jalur terpisah bagi perempuan dan laki-laki yang melibatkan diri (jika dibutuhkan)?*

Q25 Apakah disediakan jalur terpisah bagi perempuan dan laki-laki dalam kegiatan untuk melibatkan pemangku kepentingan di masyarakat (jika dibutuhkan)?

- Ya, yaitu (skor: 1) Tidak (skor: 0)
- Organisasi kami tidak membutuhkan hal ini (tidak relevan) (skor: 0)

Pertanyaan WEP: *Inisiatif komunitas apa yang dilakukan perusahaan, yang secara khusus ditujukan kepada perempuan dan anak perempuan?*

Q26 Apakah perusahaan Anda memiliki ... ? (skor 1 jika jawaban pertanyaan d adalah ya)

	Yes	No
a. program pengembangan masyarakat/ CSR di bidang kesehatan		
b. program pengembangan masyarakat/ CSR di bidang pendidikan		
c. program pengembangan masyarakat/ CSR di bidang lingkungan		
d. kebijakan untuk melakukan penilaian dampak gender atau mempertimbangkan dampak yang berkaitan dengan gender sebagai bagian dari penilaian dampak sosial		

Pertanyaan WEP: *Berapa jumlah perempuan yang menerima manfaat program komunitas dibandingkan dengan laki-laki?*

Q27a Siapa target khusus program pengembangan masyarakat/CSR? [MR]

(skor 1 jika targetnya adalah perempuan/anak perempuan)

	Masyarakat umum	Perempuan/ anak perempuan	Manula	Anak-anak	Penyandang cacat fisik	Penyandang cacat mental
Kesehatan						
Pendidikan						
Lingkungan						
Bidang lain						

Q27b Waktu perusahaan terlibat dalam proyek dan program investasi masyarakat (antara lain di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan), langkah-langkah apa yang diambil untuk memastikan bahwa perempuan dan anak perempuan memperoleh dampak positif dari proyek dan program ini, dan untuk memastikan mereka sepenuhnya ikut serta di sini? [Pertanyaan terbuka]

.....

.....

.....

(skor 1 jika ada langkah yang diambil untuk memastikan terciptanya dampak positif)

Q28 Apakah perusahaan Anda tertarik untuk memperoleh dukungan agar dapat mendorong lebih jauh keragaman dan kesetaraan gender di tempat kerja?

- Ya, yaitu
- Tidak (skor: 0)

LAMPIRAN 2: KUESIONER PERUSAHAAN

KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA

Nama responden:

Nama Perusahaan:

Industri:

Formulir A: Total Karyawan per Desember 2016

A.1 Berdasarkan gender

	Jumlah Karyawan	Persentase
Perempuan		%
Laki-laki		%
Total		%

A.2 Berdasarkan pendidikan

	Jumlah karyawan	
	Perempuan	Laki-laki
Sekolah dasar		
Sekolah menengah pertama		
Sekolah menengah atas		
Diploma		
Sarjana		
Pascasarjana		
Total		

A.3 Berdasarkan Kelompok Umur

	Jumlah karyawan	
	Perempuan	Laki-laki
Kurang dari 20		
20-25		
26-30		
31-35		
36-40		
41-45		
46-50		
Lebih dari 50		
Total		

A.4 Tingkat retensi karyawan (untuk Januari-Desember 2016)
Perempuan% Laki-laki%

A.5 Manajemen Puncak (Tingkat GM sampai Presiden Direktur)

	Jumlah karyawan	Persentase
Perempuan		%
Laki-laki		%
Total		%

Formulir B: Total Rekrutan Baru untuk Tahun 2016

B.1 Berdasarkan gender

	Jumlah karyawan	Persentase
Perempuan		%
Laki-laki		%
Total		%

Formulir C: Cuti Karyawan tahun 2016

C.1 Kebijakan Hari Cuti

	Lama Cuti (hari)
Cuti Hamil	
Cuti Ayah	
Cuti Keluarga	
Total	

C.2 Jumlah Hari Cuti Hamil dan Cuti Ayah yang Diambil (Untuk Tahun 2016)

	Jumlah karyawan yang mengambil cuti	Jumlah karyawan yang berhak atas jenis cuti ini
Cuti Hamil		
Cuti Ayah		
Total		

C.3 Jumlah Hari Cuti Keluarga yang Diambil (Untuk Tahun 2016)

	Jumlah karyawan yang mengambil cuti	Total Jumlah Karyawan	Persentase
Cuti keluarga			%

Catatan: Cuti keluarga mencakup urusan keluarga yang mendesak dan/atau tidak terduga seperti

- Anggota keluarga yang jatuh sakit
- Kematian sanak saudara
- Prosedur atau kegiatan adopsi
- Kewajiban dan kegiatan anggota keluarga yang terkait dengan sekolah
- Kewajiban yang tidak dapat dihindari di rumah

C.4 Persentase Gaji yang Dibayarkan Selama Cuti

	Persentase
Cuti Hamil	%
Cuti Ayah	%
Cuti Keluarga	%

Formulir D: Pelibatan & Kepemimpinan Masyarakat

D.1 Berapa banyak perempuan yang ikut serta dalam kegiatan untuk melibatkan pemangku kepentingan di masyarakat selama tahun 2016?

Persentase	%
------------	---

Formulir E: Keamanan Karyawan

E.1 Keluhan Rahasia Karyawan
Apakah organisasi Anda, saat ini, memiliki prosedur yang menjamin kerahasiaan bagi karyawan yang ingin mengajukan keluhan?

	Keterangan
Ya	
Tidak	

