

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis dalam menganalisis pengungkapan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender dalam laporan keberlanjutan pada perusahaan di Indonesia, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengungkapan SDGs kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan sudah disampaikan dengan jelas dan sesuai dengan syarat standar oleh sebagian besar perusahaan. Sebagai contoh, *disclosure* mengenai rasio gaji pada tingkat karyawan baru terhadap upah minimum diungkapkan dengan memberikan data rasio gaji berdasarkan gender dan wilayah operasi dan *disclosure* karyawan baru dan *employee turnover* diungkapkan dengan memberikan data tingkat karyawan baru dan *employee turnover* berdasarkan gender.

Terdapat beberapa perusahaan yang mencantumkan suatu indikator *disclosure* namun di bagian dimana *disclosure* tersebut dibahas, perusahaan tidak menyediakan pengungkapan yang sesuai dengan syarat yang ditetapkan GRI *Standards*. Sebagai contoh, Garuda Indonesia mengungkapkan *disclosure* 202-1 mengenai rasio gaji karyawan *entry-level* terhadap upah minimum, akan tetapi perusahaan tidak mengungkapkan rasio gaji terhadap upah minimum.

Tidak seluruh perusahaan melakukan pengungkapan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender selain itu hal ini pun berbeda antar industri. Sebagai contoh, industri finansial adalah industri yang perusahaan-perusahaannya paling banyak tidak mengungkapkan *disclosure* mengenai cuti melahirkan. Contoh lainnya, industri infrastruktur adalah satu-satunya industri yang sebagian besar dari jumlah dari perusahaan mengungkapkan *disclosure-disclosure* SDGs kesetaraan gender.

2. Analisis pengungkapan SDGs kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan dilakukan dengan cara membandingkan rata-rata kinerja kesetaraan gender seluruh perusahaan Indonesia, membandingkan kinerja kesetaraan gender perusahaan-

perusahaan Indonesia per indikator, dan membandingkan kinerja kesetaraan gender antar industri. Hasil analisis akan dipaparkan sebagai berikut:

- a. Perusahaan-perusahaan Indonesia masih belum mencapai tujuan SDGs kesetaraan gender jika melihat dari hasil pengungkapan pada laporan keberlanjutan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender. Kinerja kesetaraan gender seluruh perusahaan Indonesia dinilai dari rata-rata pengungkapan kesetaraan gender per *disclosure*. Hasil kinerja perusahaan-perusahaan Indonesia menunjukkan hanya tiga dari tujuh *disclosure* yang sudah mendekati nilai rata-rata pengungkapan kesetaraan gender. *Disclosure* tersebut adalah *disclosure* mengenai rasio gaji pada *entry-level* terhadap upah minimum berdasarkan gender, presentase jumlah karyawan yang mendapatkan tinjauan atau penilaian kinerja, dan rasio remunerasi karyawan perempuan terhadap laki-laki. Sebagai contoh, rata-rata rasio gaji pada *entry-level* terhadap upah minimum seluruh perusahaan Indonesia menunjukkan selisih antara rasio gaji karyawan laki-laki dan perempuan terhadap upah minimum dibawah 0,1 untuk periode 2017 dan 2018.

Hasil pengungkapan SDGs kesetaraan gender pada seluruh perusahaan juga menunjukkan kinerja kesetaraan gender pada beberapa *disclosure* mengalami penurunan atau belum tercapainya kesetaraan gender. *Disclosure-disclosure* tersebut adalah *disclosure* keanekaragaman karyawan, rata-rata jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan, tingkat karyawan baru dan *employee turnover*, dan cuti melahirkan. Sebagai contoh, rata-rata jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada seluruh perusahaan Indonesia menunjukkan rata-rata jam pelatihan yang hampir sama antara laki-laki dan perempuan pada periode 2017. Akan tetapi pada periode 2018, selisih rata-rata jam pelatihan semakin besar.

Tidak seluruh perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan untuk periode 2017 dan 2018 mengungkapkan indikator-indikator pengungkapan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender. Sebagai contoh, perusahaan Indika Energi tidak mengungkapkan *disclosure* yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender.

- b. Dari tujuh *disclosure*, empat *disclosure* menunjukkan lebih dari lima puluh persen dari jumlah perusahaan yang mengungkapkan empat *disclosure* tersebut sudah mengungkapkan kesetaraan antara karyawan laki-laki dan perempuan antaranya yang terkait dengan rasio gaji, penilaian kinerja, dan tingkat kembalinya karyawan setelah cuti melahirkan. *Disclosure-disclosure* tersebut adalah *disclosure* mengenai rasio gaji karyawan pada *entry-level* terhadap upah minimum, cuti melahirkan, presentase jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian, dan rasio gaji dan remunerasi karyawan perempuan terhadap laki-laki. Sebagai contoh, *disclosure* cuti melahirkan menunjukkan lima belas dari 21 perusahaan pada periode 2017 dan 21 dari 29 perusahaan yang mengungkapkan *disclosure* ini memiliki tingkat kembalinya karyawan perempuan setelah cuti mencapai seratus persen.

Beberapa *disclosure* masih menunjukkan ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki. Sebagai contoh, *disclosure* rata-rata jam pelatihan menunjukkan enam dari 26 perusahaan pada periode 2017 dan sembilan dari 27 perusahaan yang mengungkapkan *disclosure* ini memiliki selisih rata-rata jam pelatihan antara karyawan laki-laki dan perempuan diatas satu jam.

Tidak seluruh *disclosure* yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender diungkapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, *disclosure* rasio gaji karyawan pada *entry-level* terhadap upah minimum adalah *disclosure* yang paling sedikit diungkapkan oleh perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan pada tahun 2017 dan 2018.

- c. Industri-industri di Indonesia masih belum mencapai tujuan SDGs kesetaraan jika melihat dari hasil pengungkapan SDGs kesetaraan gender yang digabung per industri. Dari sembilan industri, satu industri mengungkapkan tiga dari tujuh *disclosure* yang menunjukkan hasil pengungkapan yang setara antara laki-laki dan perempuan. Sebagai contoh, Industri aneka industri mengungkapkan dua dari tujuh *disclosure* yang menunjukkan hasil pengungkapan tingkat karyawan yang kembali dari cuti melahirkan sebesar seratus persen dan presentase jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang setara. Contoh lainnya, industri barang konsumsi mengungkapkan dua dari tujuh *disclosure* yang menunjukkan hasil pengungkapan presentase

jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang setara dan rasio gaji dan remunerasi karyawan perempuan terhadap gaji dan remunerasi laki-laki yang setara.

Hasil pengungkapan SDGs kesetaraan gender yang digabung per industri juga menunjukkan adanya perkembangan kinerja pada *disclosure* tertentu dari tahun 2017 ke 2018. Sebagai contoh, industri pertanian dan perdagangan mengungkapkan bertambahnya rata-rata tingkat karyawan yang kembali setelah cuti melahirkan pada *disclosure* cuti melahirkan. Contoh lainnya, industri pertanian, kimia, dan pertambangan mengungkapkan selisih rata-rata jam pelatihan karyawan laki-laki dan perempuan yang mengecil pada *disclosure* rata-rata jam pelatihan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran berkaitan dengan penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengungkapan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender dalam laporan keberlanjutan pada perusahaan di Indonesia. Berikut adalah saran yang penulis rumuskan:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan sebaiknya berfokus dalam memperbaiki kinerja pada indikator-indikator kesetaraan gender yang masih rendah dan mempertahankan kinerja pada indikator kesetaraan gender yang sudah baik, sehingga perusahaan mampu mencapai kesetaraan gender dalam perusahaannya
  - b. Perusahaan sebaiknya mengungkapkan informasi dalam laporan keberlanjutan sesuai dengan syarat pengungkapan indikator yang bersangkutan agar informasi yang disajikan jelas dan dapat dimengerti pengguna laporan keberlanjutan.
2. Bagi Pemegang Saham/Investor
  - a. Pemegang saham/investor sebaiknya mempertimbangkan pengambilan keputusan untuk berinvestasi pada perusahaan yang sudah mengungkapkan aspek-aspek yang berhubungan dengan kesetaraan gender secara komprehensif menurut panduan dari *GRI Standards*.

- b. Pemegang saham/investor sebaiknya melakukan peninjauan dan penilaian ulang terhadap perusahaan yang selama ini diinvestasikan dalam rangka mengetahui apakah perusahaan berkomitmen dalam menjalankan prinsip-prinsip kesetaraan gender di dalam perusahaan dan menjalankan komitmen tersebut.
3. Bagi Penulis Berikutnya
  - a. Penulis berikutnya sebaiknya menambah jumlah sampel penelitian pada laporan keberlanjutan perusahaan di Indonesia, sehingga analisis yang dilakukan dapat lebih komprehensif.
  - b. Penulis berikutnya sebaiknya menambahkan jangka periode pelaporan keberlanjutan yang dijadikan sampel penelitian, sehingga analisis yang dilakukan dapat lebih komprehensif
4. Bagi Pembaca
  - a. Pembaca sebaiknya mengetahui cara penggunaan dan penerapan panduan dari *GRI Standards* dalam memahami informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan.
  - b. Pembaca sebaiknya mengetahui indikator-indikator pengungkapan yang terdapat dalam panduan *GRI Standards* terutama yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender, sehingga pembaca mampu memahami lebih lanjut mengenai informasi yang disajikan lewat indikator-indikator tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- 3BL Media. (2018). *How to Address Gender Equality Through Reporting?* Retrieved from: 3BL Media: <https://www.3blmedia.com/News/How-Address-Gender-Equality-Through-Reporting>
- Brundtland, G. (1987). *Our Common Future: The World Commission on Environment and Development*. Oxford University
- Council for Annual Reporting. (2003). *Guide to Sustainability Report (version 2003)*. Kluwer - Deventer: GR Amsterdam
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. London: John Wiley & Sons
- European Institute of Gender Equality. (2020). *Economic Case for Gender Equality in EU*. Retrieved from European Institute of Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/economic-case>
- EY. (2016). *Value of Sustainability Reporting*. Boston: EY
- Global Reporting Initiative. (2016a). *Market Presence*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Global Reporting Initiative. (2016b). *Employment*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Global Reporting Initiative. (2016c). *Training and Education*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Global Reporting Initiative. (2016d). *Diversity and Equal Opportunity*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Global Reporting Initiative. (2016e). *Foundation*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Global Reporting Initiative. (2020a). *About Sustainability Report*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting>

- Global Reporting Initiative. (2020b). *About GRI*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/about-gri/>
- Global Reporting Initiative. (2020c). *GRI and Sustainability Reporting*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting>
- Global Reporting Initiative. (2020d). *Our Mission and History*. Retrieved from Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history/>
- Haspels, N., & Suriyasarn, B. (2005). *Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam Aksi Penanggulangan Pekerja Anak serta Perdagangan Perempuan dan Anak*. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (IPEC), Kantor Subregional untuk Asia Timur
- Indonesian Institute for Sustainable Mining. (2020). *Sejarah dan Konsep Pembangunan Berkelanjutan sebagai Tujuan Sosial dan Prinsip Dasar Pembangunan Berkelanjutan*. Retrieved from Indonesian Institute for Sustainable Mining: <https://iism.or.id/2017/12/28/sejarah-dan-konsep-pembangunan-berkelanjutan-sebagai-tujuan-sosial-dan-prinsip-dasar-pembangunan-berkelanjutan/#:~:text=Konsep%20Sustainable%20Development%20atau%20Pembangunan,kemiskinan%20yang%20berlarut%2Dlarut%20dan>
- Kementerian Keuangan. (2019). *Ini Pentingnya Kesetaraan Gender Untuk Sebuah Negara*. Retrieved from: Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-pentingnya-kesetaraan-Gender-untuk-sebuah-negara/>
- Kementrian PPN/Bappenas. (2020a). *Sekilas SDGs*. Retrieved from: <http://sdgs.bappenas.go.id/sekilas-sdgs/>
- Kementrian PPN/Bappenas. (2020b). *Kesetaraan Gender*. Retrieved from: <http://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-5/>
- Komisi Nasional Perempuan. (2020). *Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak*

*Perempuan*. Retrived from: Komnas Perempuan:  
[https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf\\_file/2020/Catatan%20Tahunan%20Kekerasan%20Terhadap%20Perempuan%202020.pdf](https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/2020/Catatan%20Tahunan%20Kekerasan%20Terhadap%20Perempuan%202020.pdf)

Krippendorff, Klaus. (2004). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*. SAGE Publication.

Mason, Matthew. (2018). *What Is Sustainability and Why Is It Important?* Retrieved from Environmental Science: <https://www.environmentalscience.org/sustainability>

On Women Indonesia. (2020). *Unpaid Care Work; Jebakan Ketimpangan Sosio-Ekonomi*. Retrieved from On Women Indonesia:  
<https://medium.com/@onwomen.id/unpaid-care-work-jebakan-ketimpangan-sosio-ekonomi-da12799f7f#:~:text=Unpaid%20care%20work%2C%20yang%20selanjutnya,gender%20pada%20konteks%20sosio%20Dekonomi.&text=Mirisnya%2C%20tiada%20satupun%20negara%20yang,setara%20untuk%20melakukan%20pekerjaan%20tersebut.>

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd

Salim, Emil. 1990, *Konsep Pembangunan Berkelanjutan*, Jakar.

SDG Compass. (2020). *Learn More About the SDGs*. Retrieved from SDG Compass:  
<https://sdgcompass.org/sdgs/>

Sufiarti. (2007). *Laporan Penelitian Persepsi Perempuan Berkarir Di Lingkungan UPI Tentang Konsep Kesetaraan Gender*, Jurnal Jakarta

Sustainable Development Goals Knowledge Platform. (2020). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform:  
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>



Szekly, F., & Knirsch, M. (2005). *Responsible Leadership and Corporate Social Responsibility: Metrics for Sustainable Performance*, European Management Journal Vol. 23, No. 6, pp. 628-647.

The Association of Chartered Certified Accountants. (2010). *Sustainability Reporting Matters: What Are National Governments Doing About It?* London: The Association of Chartered Certified Accountants

United Nations Development Programme. (2020a). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from United Nations Development Programme: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>

United Nations Development Programme. (2020b). *Goal 5: Gender Equality*. Retrieved from United Nations Development Programme: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html#targets>

UN Women. (2020). *Spotlight on Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Retrieved from: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2017/7/infographic-spotlight-on-sdg-5>