

**ANALISIS PENGUNGKAPAN SDGs NOMOR LIMA KESETARAAN
GENDER PADA LAPORAN KEBERLANJUTAN BERDASARKAN
GRI STANDARDS PADA PERIODE PELAPORAN 2017-2018**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi

Oleh:

Muhamad Harris

2016130168

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA AKUNTANSI

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

**ANALYSIS OF SDGs DISCLOSURE NUMBER FIVE GENDER
EQUALITY ON SUSTAINABILITY REPORT BASED ON GRI
STANDARDS FOR THE 2017-2018 REPORTING PERIOD**



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of the requirement for a Bachelor's
Degree in Accounting*

**By
Muhamad Harris
2016130168**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN ACCOUNTING**

**Accredited by BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**

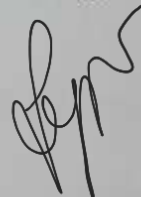


PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGUNGKAPAN SDGs NOMOR LIMA KESETARAAN
GENDER PADA LAPORAN KEBERLANJUTAN BERDASARKAN GRI
STANDARDS PADA PERIODE PELAPORAN 2017-2018**

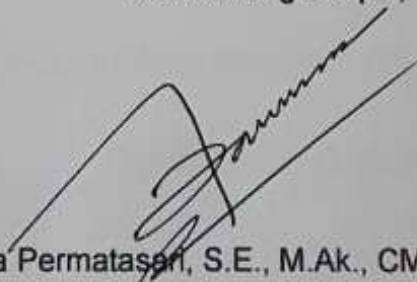
Oleh:
Muhamad Harris
2016130168

Bandung, Febuari 2021
Ketua Program Sarjana Akuntansi,



Dr. Sylvia Fettry Maratno, S.E., S.H., M.Si., Ak.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Paulina Permatasari, S.E., M.Ak., CMA., CSRS., CSRA.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhamad Harris
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 14 Oktober 1997
NPM : 2016130168
Program studi : Akuntansi
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Pengungkapan SDGs Nomor Lima Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan *GRI Standard* pada Periode Pelaporan 2017-2018

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Dr. Paulina Permatasari, S.E., M.Ak., CMA., CSRS., CSRA.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: Februari 2021

Pembuat pernyataan:



(Muhamad Harris)

ABSTRAK

Kesetaraan gender di Indonesia masih belum terwujud, meskipun berbagai upaya sudah dilakukan lembaga negara maupun badan internasional terkait. Angka partisipasi kerja dan rata-rata gaji perempuan masih lebih rendah daripada laki-laki, sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap perempuan hamil masih sering terjadi. Salah satu upaya penegakan kesetaraan gender adalah mengacu kepada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). Tujuan nomor lima dari total tujuh belas tujuan SDGs adalah mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan.

Perusahaan dapat mendukung gerakan kesetaraan gender melalui berbagai kegiatan CSR yang disampaikan di dalam laporan keberlanjutan. Laporan keberlanjutan memiliki berbagai pedoman penyusunan, salah satunya adalah GRI *Standards* yang memuat tujuh indikator pengungkapan informasi kesetaraan gender. Sebagai contoh, indikator pengungkapan 405-2 mengenai rasio gaji dan remunerasi karyawan perempuan terhadap karyawan laki-laki.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data studi dokumen, lalu dilakukan analisis data dengan *content analysis*. Analisis pengungkapan kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan dilakukan dengan 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. Unit penelitian ini adalah delapan puluh perusahaan Indonesia yang bergerak di sektor industri pertanian, pertambangan, aneka industri, barang konsumsi, konstruksi, infrastruktur, perdagangan, finansial, dan kimia yang menerbitkan laporan keberlanjutan periode 2017-2018.

Hasil penelitian menunjukkan topik kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan sudah diungkapkan secara jelas dan sesuai dengan syarat standar oleh sebagian besar perusahaan. Akan tetapi, perusahaan-perusahaan Indonesia masih belum mencapai tujuan SDGs tentang kesetaraan gender. Hasil penelitian menunjukkan hanya tiga dari tujuh indikator yang sudah mendekati nilai rata-rata pengungkapan kesetaraan gender. Selain itu, empat dari tujuh indikator menunjukkan lima puluh persen lebih dari jumlah perusahaan yang mengungkapkan keempat indikator tersebut sudah mengungkapkan kesetaraan antara karyawan laki-laki dan perempuan yang terkait aspek rasio gaji, penilaian kinerja, dan tingkat kembalinya karyawan setelah cuti melahirkan. Secara umum perusahaan di Indonesia masih belum mencapai tujuan SDGs nomor lima jika dilihat dari hasil pengungkapan SDGs yang digabung. Dari sembilan industri, hanya satu industri yang mengungkapkan tiga dari tujuh *disclosure* dengan menunjukkan hasil pengungkapan yang setara antara laki-laki dan perempuan. Setiap perusahaan disarankan untuk berfokus memperbaiki kinerja pada indikator kesetaraan gender yang masih rendah sekaligus mempertahankan kinerja pada indikator kesetaraan gender yang sudah baik, sehingga perusahaan mampu mencapai kesetaraan gender.

Kata kunci: SDGs ke-5, kesetaraan gender, GRI *Standards*

ABSTRACT

Gender equality has not yet been achieved in Indonesia, even though state institutions and related international agencies have put their best efforts to eliminate gender inequality. The labor force participation rate and average salary of women are still lower than men, while termination of employment for pregnant women is a prevalent fact. One effort to promote gender equality is by referring to the Sustainable Development Goals (SDGs). Goal No.5 of the 17 goals SDGs is to achieve gender equality and empower women (and girls).

Companies can support the gender equality movement through various CSR activities disclosed in the sustainability report. The sustainability report has various guidelines for the preparation, one of which is the GRI Standards containing seven indicators for disclosing information about gender equality. For example, the disclosure 405-2 concerns the ratio of the salary and remuneration of female employees to male employees.

This study employs data collection technique of document study and analyzes the data using content analysis. The disclosures of gender equality in the sustainability reports are analyzed by taking into account the comparison of the average gender equality performance of all Indonesian companies, comparing the gender equality performance of Indonesian companies per indicator, and comparing the performance of gender equality among industries. The unit of this study is eighty Indonesian companies engaged in the agricultural, mining, various industries, consumer goods, construction, infrastructure, trade, financial, and chemical sectors that published sustainability reports in 2017-2018.

Gender equality issues in the sustainability report were clearly disclosed and compliant with standard requirements by most companies. However, Indonesian companies have not yet realized the SDGs No.5, namely gender equality. Only three of the seven indicators were close to the average value of gender equality disclosure. In addition, more than fifty percent of the number of companies disclosing the other four indicators revealed equality between male and female employees related to aspects of salary ratios, performance appraisal, and return-to-work rate after maternity leave. In general, Indonesia companies have not yet achieved the SDGs No.5 when viewed from the combined SDGs disclosure results. Of the nine industries, only one industry disclosed three out of seven disclosures by showing the results of equal disclosure between men and women. Each company is advised to focus on improving performance on indicators of gender equality which are still low while maintaining performance on indicators of gender equality that are already good, so that they are able to achieve gender equality.

Keywords: SDGs No.5, gender equality, GRI Standards

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkah dan rahmat-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengungkapan SDGs Nomor Lima Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan berdasarkan GRI *Standards* Pada Periode Pelaporan 2017-2018” dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis menyadari bahwa proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Orang tua dan adik penulis yang selalu mendoakan, memotivasi, memberikan semangat, dan, mendukung dalam materi maupun spiritual selama penulis menjalani program studi dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Paulina Permatasari, S.E., M.Ak., CMA., CSRS., CSRA. Sebagai Ketua Jurusan Program Studi S1 Akuntansi, dosen dalam kelas Wawasan Akuntan, serta dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Tanto Kurnia, S.T., M.A., M.Ak. sebagai dosen wali penulis yang bimbingan dan saran untuk penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universtias Katolik Parahyangan yang telah memberikan pengetahuan, dorongan, dan bekal kepada penulis saat menghadapi dunia kerja di masa depan.
5. Seluruh staf Universitas Katolik Parahyangan, baik Bapak/Ibu Tata Usaha, para satpam dan pekarya yang ada di lingkungan perkuliahan penulis.
6. Seluruh keluarga besar penulus di Bandung dan Jakarta yang selalu memberikan motivasi, saran, juga bimbingan selama peneliti menjalankan proses studi di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Teman-teman dekat penulis, Adit, Ananta, Elmer, Emyr, Fathur, Hans, Krishna, Niko, Putu, Raud, Ricko, dan Yoga yang memberikan saran dan

motivasi kepada peneliti dalam menjalani studi di Universitas Katolik Parahyangan.

8. Teman-teman dekat penulis dari SMP, Agni, Aziz, Adhit, Lukman, Izza, Rafid, Samudra, dan Zaki yang memberikan semangat dan wawasan kepada peneliti.
9. Teman-teman dekat penulis dari SMA, Azolla, Bram, Dimas, Harits, Irfan, Kevin, Rafid, dan Taref, yang memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti.
10. Octario Sandy dan Simon Arif yang membantu penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini.
11. Dhaifan Achmad yang telah membantu penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi dan sebagai teman seperjuangan dalam menyusun skripsi.
12. Seluruh teman-teman yang pernah bergabung bersama dalam satu kepanitiaan acara himpunan, fakultas, maupun universitas di Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih atas segala pengalaman berharga, sehingga penulis dapat menambah pengalaman dalam kegiatan berorganisasi.
13. Seluruh mahasiswa Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2016 yang telah membantu penulis dalam segala kegiatan perkuliahan.

Bandung, 5 Februari 2021

Muhamad Harris

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Peneltian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Sustainable Development</i> dan <i>Sustainability</i>	9
2.1.1 <i>Sustainability</i>	9
2.1.2 <i>Sustainable Development</i>	10
2.1.3 <i>Sustainable Development Goals</i>	10
2.2 Kesetaraan Gender	12
2.2.1 Pengertian Kesetaraan Gender	13
2.2.2 Kesetaraan Gender dalam <i>Sustainable Development Goals</i>	13
2.3 Laporan Keberlanjutan.....	15
2.3.1 Pengertian Laporan Keberlanjutan.....	15
2.3.2 Tujuan Pembuatan Laporan Keberlanjutan.....	15
2.3.3 Manfaat Pembuatan Laporan Keberlanjutan.....	16
2.3.4 Panduan Penyusunan Laporan Keberlanjutan.....	17

2.4 <i>Global Reporting Initiative Standard</i> dan Kesetaraan Gender	18
2.4.1 <i>GRI Standards</i>	18
2.4.2 Prinsip Pelaporan pada <i>GRI Standards</i>	19
2.4.3 Kesetaraan Gender dalam <i>Global Reporting Initiative Standard</i>	21
BAB 3 METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN.....	25
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.1.1 Sumber Data.....	25
3.1.2 Teknik Pengumpulan data.....	26
3.1.3 Langkah-langkah Penelitian.....	27
3.1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.1.5 Pengungkapan <i>GRI Standards</i> yang Diteliti.....	29
3.2 Objek Penelitian	31
BAB 4 PEMBAHASAN	134
4.1 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan <i>GRI Standards</i> per Industri pada periode 2017-2018	134
4.1.1 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Pertanian	135
4.1.2 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Pertambangan	141
4.1.3 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Aneka Industri	154
4.1.4 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Barang Konsumsi	156
4.1.5 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan di Industri Property, <i>Real Estate</i> , dan Konstruksi Bangunan	161
4.1.6 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi	165

4.1.7 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Perdagangan, Jasa, dan Investasi.....	174
4.1.8 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Finansial	179
4.1.9 Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Industri Dasar dan Kimia	202
4.1.10 Ringkasan Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan GRI <i>Standards</i> pada Periode 2017-2018.....	204
4.2 Analisis Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan GRI <i>Standards</i> pada Periode 2017-2018.....	206
4.2.1 Hasil Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Seluruh Perusahaan antara tahun 2017-2018.....	207
4.2.2 Hasil Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan per Indikator pada Periode 2017-2018.....	230
4.2.3 Hasil Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan antar Industri pada Periode 2017-2018	237
4.2.4 Ringkasan Analisis Pengungkapan SDGs Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan Berdasarkan GRI <i>Standards</i> pada periode 2017-2018	240
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	246
5.1 Kesimpulan	246
5.2 Saran.....	249

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Bagan Ruang Lingkup Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 202-1a.....	208
Gambar 4.2 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 202-1c	208
Gambar 4.3 Grafik Rata-Rata Gaji Karyawan Baru per Gender Terhadap Upah Minimum Lokal (<i>Disclosure</i> 202-1a)	209
Gambar 4.4 Grafik Rata-Rata Gaji Karyawan Baru per Gender Terhadap Standar Upah Minimum Lainnya (<i>Disclosure</i> 202-1c).....	210
Gambar 4.5 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 401-1a	211
Gambar 4.6 Grafik Presentase Karyawan Baru per Gender (<i>Disclosure</i> 401-1a) ...	212
Gambar 4.7 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 401-1b.....	213
Gambar 4.8 Grafik Rata-Rata Presentase Karyawan Baru per Gender (<i>Disclosure</i> 401- 1a).....	214
Gambar 4.9 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 401-3.....	216
Gambar 4.10 Grafik Rata-Rata Tingkat <i>Return to Work</i> (<i>Disclosure</i> 401-3).....	217
Gambar 4.11 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 404-1	218
Gambar 4.12 Grafik Rata-Rata Jam Pelatihan yang Diberikan Kepada Karyawan per Gender (<i>Disclosure</i> 404-1)	219
Gambar 4.13 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 404-3.....	221
Gambar 4.14 Grafik Rata-Rata Presentase Karyawan yang Menerima Penilaian Kinerja dan Perkembangan Karir per Gender (<i>Disclosure</i> 404-3)....	222
Gambar 4.15 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 405-1a	224
Gambar 4.16 Grafik Rata-Rata Presentase Jumlah Individu Anggota <i>Governing Bodies</i> per Gender (<i>Disclosure</i> 405-1a)	225
Gambar 4.17 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 405-1b.....	226
Gambar 4-18 Grafik Rata-Rata Presentase Jumlah Karyawan pada Perusahaan per Gender (<i>Disclosure</i> 405-1b)	227
Gambar 4.19 Jumlah Perusahaan yang Mengungkapkan <i>Disclosure</i> 405-2.....	228
Gambar 4.20 Grafik Rasio Gaji dan Remunerasi Karyawan Perempuan Terhadap Laki- Laki (<i>Disclosure</i> 405-2)	229
Gambar 4.21 Grafik Pengungkapan 202-1a per Perusahaan Tahun 2017	231
Gambar 4.22 Grafik Pengungkapan 202-1a per Perusahaan Tahun 2018	232

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat Karyawan Baru per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 2. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat Karyawan Baru per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 3. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat *Employee Turnover* per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 4. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat *Employee Turnover* per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 5. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-3 Tingkat Kembalinya Karyawan Perempuan Setelah Cuti Melahirkan per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 6. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-3 Tingkat Kembalinya Karyawan Perempuan Setelah Cuti Melahirkan per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 7. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-1 Rata-Rata Jam Pelatihan per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 8. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-1 Rata-Rata Jam Pelatihan per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 9. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-3 Presentase Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Penilaian Kinerja per Perusahaan Tahun 2017 (Dalam Persen)
- Lampiran 10. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-3 Presentase Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Penilaian Kinerja per Perusahaan Tahun 2018 (Dalam Persen)
- Lampiran 11. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Individu dalam *Governing Bodies* per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 12. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Individu dalam *Governing Bodies* per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 13. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Karyawan per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 14. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Karyawan per Perusahaan Tahun 2018

- Lampiran 15. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-2 Rasio Gaji dan Remunerasi Karyawan Perempuan Terhadap Laki-laki per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 16. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-2 Rasio Gaji dan Remunerasi Karyawan Perempuan Terhadap Laki-Laki per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 17. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 202-1 Rasio Gaji Karyawan pada *Entry-Level* Terhadap Upah Minimum per Industri
- Lampiran 18. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat Karyawan Baru per Industri
- Lampiran 19. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-1 Tingkat *Employee Turnover* per Industri
- Lampiran 20. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-3 Tingkat Kembalinya Karyawan Perempuan Setelah Cuti Melahirkan per Industri Tahun 2017
- Lampiran 21. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 401-3 Tingkat Kembalinya Karyawan Perempuan Setelah Cuti Melahirkan per Industri Tahun 2018
- Lampiran 22. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-1 Rata-Rata Jam Pelatihan per Industri
- Lampiran 23. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 404-3 Presentase Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Penilaian Kinerja per Industri
- Lampiran 24. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Individu dalam *Governing Bodies* per Industri
- Lampiran 25. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-1 Presentase Jumlah Karyawan per Industri
- Lampiran 26. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-2 Rasio Gaji dan Remunerasi Karyawan Perempuan Terhadap Laki-Laki per Industri Tahun 2017
- Lampiran 27. Grafik Pengungkapan *Disclosure* 405-2 Rasio Gaji dan Remunerasi Karyawan Perempuan Terhadap Laki-laki per Industri Tahun 2018
- Lampiran 28. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 202-1 per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 29. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 202-1 per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 30. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1a per Perusahaan Tahun 2017

- Lampiran 31. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1a per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 32. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1b per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 33. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1b per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 34. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-3 per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 35. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-3 per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 36. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-1a per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 37. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-1 per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 38. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-3 per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 39. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-3 per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 40. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1a per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 41. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1a per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 42. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1b per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 43. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1b per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 44. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-2 per Perusahaan Tahun 2017
- Lampiran 45. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-2 per Perusahaan Tahun 2018
- Lampiran 46. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 202-1 per Industri
- Lampiran 47. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1a per Industri
- Lampiran 48. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-1b per Industri
- Lampiran 49. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 401-3 per Industri
- Lampiran 50. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-1a per Industri
- Lampiran 51. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 404-3 per Industri
- Lampiran 52. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1a per Industri
- Lampiran 53. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-1b per Industri
- Lampiran 54. Tabel Data Pengungkapan *Disclosure* 405-2 per Industri

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sudah sejak zaman dahulu kesetaraan gender bukanlah hal yang dekat di mata masyarakat luas. Masih banyak budaya-budaya, terutama budaya daerah pedalaman yang masih menganut prinsip bahwa satu gender diberi lebih kemudahan dan keistimewaan dibandingkan dengan lawan gendernya. Sebagai contoh menurut Sudarta (2006), sistem kekerabatan patrilineal merupakan pola tradisional yang dicirikan antara lain; Hubungan kekerabatan diperhitungkan melalui garis keturunan ayah, anak-anak menjadi hak ayah, harta keluarga atau kekayaan orang tua diwariskan melalui garis laki-laki, laki-laki mempunyai kedudukan yang tinggi dalam kehidupan. Sistem kekerabatan patrilineal ini sudah melekat dalam sebagian besar budaya yang berlaku pada Indonesia.

Keadaan kesetaraan gender di Indonesia masih belum setara, meskipun upaya-upaya yang sudah dilakukan badan-badan internasional. Menurut Badan Pusat Statistik, pada Februari 2018 tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan 55,45 persen sedangkan laki-laki 83,01 persen jauh diatas perempuan. Selain itu per Februari 2019, rata-rata upah yang diterima laki-laki adalah 3,5 juta rupiah sedangkan perempuan sebesar 2,3 juta rupiah. Permasalahan lainnya seperti tindakan kekerasan dan pelanggaran hak perempuan dan memberikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perempuan hamil, serta tidak diberikannya cuti haid bagi perempuan juga masih menimpa kaum perempuan (Dania, 2019). Hal-hal tersebut dapat menggambarkan bahwa perusahaan dan badan usaha di Indonesia belum memperlakukan karyawan perempuan layaknya karyawan laki-lakinya, sehingga masih adanya kesenjangan antara hak yang seharusnya diterima karyawan perempuan dengan apa yang sebetulnya karyawan perempuan peroleh.

Salah satu upaya untuk menegakkan kesetaraan gender adalah dengan adanya *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang diadopsi oleh semua anggota PBB pada tahun 2015. Terdapat tujuh belas poin dalam SDGs yang mewakili isu-isu besar yang dihadapi masyarakat dunia, sehingga apabila SDGs dapat dicapai kedamaian dan kesejahteraan untuk masyarakat dan dunia akan tercipta. Ketujuhbelas tujuan ini adalah bagian dari agenda *sustainable development* tahun 2030 yang

dijadikan tujuan kolektif seluruh masyarakat dunia dan entitas termasuk perusahaan dalam beraktivitas atau beroperasi (United Nations Development Programme, 2020a). Dari tujuh belas poin yang terdapat dalam SDGs, salah satunya adalah tujuan nomor lima yaitu kesetaraan gender yang menghapuskan diskriminasi akan kaum perempuan dan memastikan perempuan mendapatkan hak-haknya.

Upaya lainnya yang diusahakan untuk mendukung gerakan kesetaraan gender adalah melalui berbagai kegiatan CSR yang dilakukan oleh berbagai pelaku usaha yang bersifat mendukung gerakan kesetaraan gender. Beberapa contoh kegiatan dan kebijakan tersebut antara lain sosialisasi pencegahan dan penanganan pelecehan seksual pada lingkungan kerja, pemberian gaji tanpa melihat gender, sistem pengaduan yang mendukung korban pelecehan seksual agar korban tidak takut untuk melapor, dan penerapan budaya dimana laki-laki dan perempuan itu setara. Hal-hal tersebut dapat membantu keberhasilan gerakan kesetaraan gender dari lingkungan kerja atau organisasi.

Kegiatan CSR yang dilakukan perusahaan untuk mendukung gerakan kesetaraan gender dapat diungkapkan dalam laporan keberlanjutan. Laporan keberlanjutan adalah satu media yang dapat digunakan untuk memberikan informasi mengenai keadaan sosial, lingkungan, maupun ekonomi. Kesetaraan gender merupakan salah satu bagian yang dapat disajikan dari aspek sosial dalam laporan keberlanjutan. Tentunya dengan informasi yang diberikan laporan keberlanjutan, pengguna laporan keberlanjutan dapat lebih memahami lebih dalam mengenai dampak yang diberikan perusahaan terhadap lingkungan alam dan sosial sekitar perusahaan.

Seperti halnya laporan keuangan, laporan keberlanjutan perlu disusun berdasarkan panduan dan standar pelaporan tertentu. Terdapat beberapa panduan yang dapat dijadikan dasar dalam menyusun laporan keberlanjutan, salah satunya adalah *GRI standards. Global Reporting Initiative* (GRI) membuat standar pembuatan laporan keberlanjutan yang bisa diadopsi oleh seluruh perusahaan di dunia. *GRI Standards* memungkinkan semua organisasi untuk melaporkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosialnya juga menunjukkan bagaimana mereka berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. *GRI Standards* juga merupakan referensi terpercaya bagi para pembuat kebijakan dan *regulator*, dan memiliki struktur modular sehingga dapat terus diperbarui dan relevan (Global Reporting Initiative, 2016b).

Panduan *GRI Standards* mempunyai berbagai indikator pengungkapan (*disclosure*) yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Salah satu indikator pengungkapan tersebut mensyaratkan penyusun laporan keberlanjutan perlu mengungkapkan informasi mengenai kesetaraan gender. Dalam mengungkapkan hal ini, perusahaan akan menyajikan informasi mengenai keadaan kesetaraan gender dalam organisasi seperti jumlah presentase individu perempuan pada *governing bodies*, presentasi jumlah karyawan berdasarkan gender, dan lain-lain (Global Reporting Initiative, 2016d). Dengan adanya informasi tersebut dalam laporan keberlanjutan, pengguna laporan keberlanjutan dapat mengetahui dan menilai penerapan prinsip kesetaraan gender pada organisasi tersebut dan dapat membuat keputusan atas informasi tersebut.

Pengungkapan mengenai kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan dapat menjadi bukti akan perusahaan ikut berkontribusi dalam mengatasi masalah kesetaraan. Pengungkapan kesetaraan gender dapat menjadi dokumentasi atas upaya yang perusahaan lakukan dalam berkontribusi untuk mengatasi masalah kesetaraan gender. Dengan pengungkapan ini, perkembangan untuk mencapai tujuan SDGs kesetaraan gender dapat diketahui sehingga upaya-upaya untuk mencapai tujuan tersebut dapat terus berkembang. Penelitian ini akan menganalisis mengenai pengungkapan kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menggunakan *GRI Standards*.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini memiliki beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengungkapan SDGs nomor lima kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan berdasarkan *GRI Standards* pada periode 2017-2018?
2. Bagaimana analisis pengungkapan SDGs nomor lima kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan berdasarkan *GRI Standards* pada periode pelaporan 2017-2018?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan secara singkat pengungkapan SDGs kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan yang dilaporkan oleh perusahaan.
2. Menganalisis pengungkapan SDGs kesetaraan gender pada laporan keberlanjutan antara tahun 2017-2018.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

a. Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengasah kemampuan diri dan mengembangkan wawasan tambahan terkait laporan keberlanjutan. Penulis juga mampu meningkatkan pemahaman yang didapatkan dari studi pustaka dan observasi mengenai pengungkapan-pengungkapan yang berhubungan dengan SDGs kesetaraan gender sehingga peneliti dapat lebih sadar akan keadaan kesetaraan gender di perusahaan Indonesia dan menemukan solusi dan saran bila ditemukan isu yang bersangkutan.

b. Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan memperhatikan isu keberlanjutan dan membuat perubahan dalam memperbaiki yang salah atau mempertahankan yang sudah benar, terutama isu kesetaraan gender, sebagai salah satu hal penting yang berpengaruh terhadap citra dan reputasi perusahaan di mata seluruh pemangku kepentingan.

c. Pemegang saham atau investor

Melalui penelitian ini, diharapkan pemegang saham/investor mampu menentukan keputusan untuk melakukan investasi pada perusahaan yang peduli terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan yang ada di sekitarnya.

d. Penelitian selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan penulis berikutnya mendapatkan sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut atas analisis SDGs nomor lima dari laporan keberlanjutan atau SDGs lainnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Permasalahan kesetaraan gender terjadi pada seluruh kalangan, tidak mengenal status sosial, umur, dan bentuk, mulai dari masyarakat pedesaan hingga pada tingkat perusahaan. Salah satu contoh dari permasalahan ini adalah perbedaan pemberian gaji aktor dan aktris utama yang membintangi film *The Money in the World*. Dalam kasus ini sesuai melakukan syuting ulang aktor Mark Wahlberg mendapatkan bayaran sebanyak 1.5 juta dolar amerika sedangkan aktris Michelle Williams hanya mendapatkan seribu dolar amerika untuk tambahan kerja sebanyak sepuluh hari (Mendelson, 2018). Sedangkan kesetaraan gender merupakan salah satu poin dari aspek kinerja sosial yang harus diterapkan dan dijaga dalam menjalankan proses bisnis dan mempertahankan bisnis tersebut. Hal ini menyebabkan organisasi dan petinggi dunia untuk memikirkan bagaimana cara menyelesaikan permasalahan-permasalahan sosial seperti ini.

Permasalahan mengenai kesetaraan gender masih sering terjadi pada kaum perempuan di Indonesia. Penyebab permasalahan kesetaraan gender di Indonesia dapat dilacak dari tradisi turun-menurun yang masih diadopsi masyarakat Indonesia. Tradisi tersebut adalah sistem kekerabatan patrilineal. Akibat dari budaya tersebut, hak dan kebebasan perempuan masih terbatas di Indonesia. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat Indonesia masih membedakan gender. Ada permasalahan kesetaraan gender yang masih terjadi antara lain seperti gaji yang lebih kecil daripada gaji laki-laki, pemutusan hubungan kerja (PHK), tindakan kekerasan dan pelanggaran hak perempuan, dan rendahnya partisipasi perempuan dalam bekerja masih belum terselesaikan.

Masalah besarnya gaji yang diterima perempuan lebih kecil dibandingkan gaji laki-laki masih menjadi permasalahan yang besar. Di Indonesia, rata-rata rasio perempuan terhadap gaji laki-laki adalah 78.26% untuk seluruh lapangan pekerjaan utama. Selain itu, rata-rata gaji perempuan Rp666.246 di bawah gaji laki-laki (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan perempuan masih jauh di bawah gaji yang diterima karyawan laki-laki.

Kekerasan dan pelanggaran hak perempuan juga masih menjadi permasalahan yang sering terjadi. Salah satu contohnya adalah kasus kekerasan seksual yang dilakukan Syafri Adnan Baharuddin, anggota Dewan Pengawas sekaligus Ketua Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan, tidak tersentuh hukum setelah melakukan kekerasan seksual terhadap salah satu karyawan perusahaan. Contoh lainnya adalah PHK salah satu karyawan perempuan hamil PT Bioplast Unggul dengan alasan kesalahan pekerja karena melakukan perusakan alat kerja berupa *mould* (cetakan). Setelah dilakukan pemeriksaan, kebijakan cuti hamil perusahaan masih belum sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (Komnas Perempuan, 2020)

Permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja disaat dan setelah cuti melahirkan masih sering terjadi. Hal ini berlawanan dengan kesetaraan gender karena perempuan mempunyai hak untuk kembali kerja setelah cuti melahirkannya selesai. Sebagai contoh, PT Indonesia Tobacco memberhentikan 77 karyawan yang salah satu dari karyawan tersebut selesai mengambil cuti melahirkan. Karyawan tersebut terkejut akibat tidak adanya pemberitahuan sebelum karyawan masuk kerja. Pengumuman pemberhentian baru diberitahukan saat karyawan diberhentikan oleh satpam akibat nama karyawan ada di dalam daftar karyawan yang diberhentikan (Surya.co.id, 2015).

Perempuan masih memiliki tingkat partisipasi kerja masih di bawah laki-laki dan sebagian besar perempuan bekerja di sektor informal. Angka partisipasi kerja perempuan berada pada 51,88 persen sedangkan laki-laki ada pada 82,69 persen, sedangkan untuk presentase perempuan yang bekerja di sektor informal sebanyak 61,8 persen (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Hal ini dapat menunjukkan masih banyak perempuan yang tidak bekerja, sehingga jumlah perempuan yang bekerja di perusahaan pun masih sedikit. Selain itu juga, hal ini menyebabkan perempuan tidak aman, dari sisi ekonomi, akibat pekerjaannya tidak secara pasti dapat menyokong kehidupan mereka.

Munculnya *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dibuat oleh PBB mendorong dunia untuk mengatasi isu ekonomi, lingkungan, dan sosial di dunia.

SDGs merupakan inti dari agenda dunia untuk menuju *sustainable development* skala dunia. SDGs terdiri dari tujuh belas tujuan (*goals*) yang dirancang untuk mencapai kedamaian dan kesejahteraan untuk masyarakat dan dunia baik untuk saat ini juga untuk masa depan masa depan. Dengan adanya SDGs, masyarakat dunia dapat mempunyai tujuan bersama untuk mencapai kedamaian dan kesejahteraan tidak hanya untuk masa saat ini saja, tetapi juga untuk generasi masa depan (Global Reporting Initiative, 2020a).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk ikut berkontribusi dalam mendukung kesetaraan gender adalah melakukan kegiatan CSR. Kegiatan CSR bertemakan kesetaraan gender dapat mendukung tercapainya kesetaraan dari tingkat organisasi sampai individual. Sebagai contoh, perusahaan menyelenggarakan pelatihan bercocok tanam dan bisnis sayur bagi warga-warga perempuan sekitar daerah operasi perusahaan. Contoh lainnya, perusahaan dapat menerapkan sistem pengaduan atau *whistleblowing* yang aman bagi karyawan perempuan korban pelecehan seksual. Kegiatan CSR seperti yang sudah disebutkan di atas dapat memberdayakan perempuan dan mendorong karyawan perempuan untuk berani melaporkan tindakan pelecehan seksual yang terjadi di area kerja.

Kegiatan CSR dapat dilaporkan di dalam laporan keberlanjutan sebagai bukti bahwa perusahaan ikut berkontribusi dalam mendukung kesetaraan gender. Laporan keberlanjutan adalah satu media yang dapat digunakan untuk memberikan informasi mengenai keadaan sosial, lingkungan, maupun ekonomi suatu organisasi kepada pengguna laporan. Berbeda dengan laporan keuangan dan *annual report*, laporan keberlanjutan memberikan informasi mengenai keadaan ekonomi, lingkungan, dan sosial perusahaan. Selain itu, laporan keberlanjutan memberikan informasi mengenai dampak terhadap ekonomi perusahaan, lingkungan, dan sosial sekitar perusahaan akibat tindakan yang perusahaan lakukan (Global Reporting Initiative, 2020a).

Pelaporan keberlanjutan mempunyai berbagai standar yang dapat dijadikan sebagai pedoman. Salah satu organisasi yang mengeluarkan standar laporan keberlanjutan adalah *Global Reporting Initiative (GRI)*. *GRI Standards* menciptakan standar yang dapat digunakan berbagai organisasi, besar maupun kecil, swasta atau publik, untuk melaporkan dampak keberlanjutan mereka dengan cara yang konsisten

dan kredibel. *GRI Standards* meningkatkan komparabilitas global dan memungkinkan organisasi menjadi transparan dan akuntabel. *GRI Standards* memungkinkan semua organisasi untuk melaporkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosialnya juga menunjukkan bagaimana mereka berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. *GRI Standards* juga merupakan referensi tepercaya bagi para pembuat kebijakan dan *regulator* (Global Reporting Initiative, 2016b).

GRI Standards memiliki beberapa aspek pengungkapan yang salah satunya berhubungan dengan kesetaraan gender antara lain; rasio gaji karyawan pada tingkat *entry-level* terhadap upah minimum; tingkat karyawan baru dan *employee turnover*; *parental leave*, rata-rata jam pelatihan per karyawan; tingkat tinjauan kinerja dan pengembangan karir karyawan; presentase jumlah individu pada *governing bodies* dan organisasi; dan rasio gaji karyawan perempuan terhadap gaji karyawan laki-laki (Global Reporting Initiative, 2016d). Dengan adanya informasi mengenai kesetaraan gender dalam laporan keberlanjutan, pengguna laporan keberlanjutan dapat mengetahui apakah perusahaan memerhatikan dan berlaku adil kepada karyawan perempuannya dan organisasi sudah berkontribusi dalam mendukung kesetaraan gender. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Pengungkapan SDGs Nomor Lima Kesetaraan Gender pada Laporan Keberlanjutan berdasarkan *GRI Standards* Pada Periode Pelaporan 2017-2018.