

**ANALISIS KESESUAIAN PENGUNGKAPAN SDGs  
NOMOR LIMA DALAM LAPORAN KEBERLANJUTAN  
PERUSAHAAN KONSTRUKSI BERDASARKAN GRI  
STANDARDS**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Akuntansi

**Oleh:**

Davin Adrian Rusli

6041801112

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI  
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG**

**2022**

**THE ACCORDANCE ANALYSIS OF SDGs  
DISCLOSURE NUMBER FIVE ON CONSTRUCTION  
COMPANIES SUSTAINABILITY REPORT BASED ON  
GRI STANDARDS**



**UNDERGRADUATE THESIS**

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

**By**

Davin Adrian Rusli

6041801112

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN ACCOUNTING  
Accredited by National Accreditation Agency  
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG**

**2022**

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



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**ANALISIS KESESUAIAN PENGUNGKAPAN SDGs NOMOR  
LIMA DALAM LAPORAN KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN  
KONSTRUKSI BERDASARKAN GRI *STANDARDS***

Oleh:

Davin Adrian Rusli

6041801112

Bandung, 19 Agustus 2022

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Felisia, S.E., AMA., M.Ak., CMA.

Pembimbing Skripsi,

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

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Davin Adrian Rusli  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 21 Februari 2000  
NPM : 6041801112  
Program studi : Akuntansi  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS KESESUAIAN PENGUNGKAPAN SDGs NOMOR LIMA DALAM  
LAPORAN KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN KONSTRUKSI BERDASARKAN GRI  
STANDARDS

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

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

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun 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 (Plagiarisme) 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 : 28 Juli 2022

Pembuat pernyataan :



( Davin Adrian Rusli )

## ABSTRAK

Konsep kesetaraan *gender* belum dapat terlaksana dengan baik di Indonesia akibat mengakarnya budaya patrilineal serta terdapat pandangan di tengah masyarakat yang menganggap bahwa salah satu *gender* lebih superior dibandingkan dengan *gender* lainnya. Pemerintah serta lembaga internasional seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mengupayakan berbagai hal agar mengurangi dan menghilangkan perilaku diskriminasi *gender* yang masih terjadi. Sebagai contoh, jumlah jam kerja serta upah yang diterima karyawan wanita sering kali berada di bawah jumlah yang diterima karyawan pria. Oleh karena itu, demi mendukung tujuan untuk mencapai kesetaraan *gender*, pemimpin berbagai negara yang tergabung dalam PBB sepakat untuk menyusun konsep *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Konsep ini terdiri dari 17 tujuan keberlanjutan dengan salah satu tujuannya adalah untuk mencapai kesetaraan *gender* dan tertuang dalam tujuan nomor lima.

Industri konstruksi sebagai salah satu bidang yang penting bagi negara tidak luput dari permasalahan mengenai *gender*. Adanya pandangan bahwa kegiatan konstruksi berhubungan dengan industri yang kotor dan keras sering kali menjadi penghambat bagi kaum wanita untuk ikut terlibat di dalamnya. Perusahaan konstruksi dapat mematahkan stigma ini dengan ikut berpartisipasi dalam menjunjung tinggi kesetaraan *gender* di lingkungannya melalui pelaksanaan kegiatan keberlanjutan yang terkait. Kegiatan ini kemudian dapat dituangkan dalam sebuah laporan keberlanjutan yang disusun berdasarkan sebuah pedoman yang bersifat global, salah satunya adalah *GRI Standards*. Pedoman ini mengandung indikator yang berhubungan dengan kesetaraan *gender*, seperti indikator GRI 405-2 yang membahas cara perusahaan dalam mengungkapkan rasio gaji serta remunerasi yang diperoleh karyawan pria dibandingkan dengan karyawan wanita.

Penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan metode penelitian berupa metode deskriptif serta menggunakan teknik analisis data berupa analisis konten (*content analysis*). Proses analisis yang dilaksanakan dengan membandingkan antara pengungkapan kesetaraan *gender* yang telah dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuh indikator GRI yang terkait serta membandingkan kinerja pengungkapan kesetaraan *gender* antar perusahaan. Data yang digunakan sebagai sumber untuk penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari 19 laporan keberlanjutan yang telah diterbitkan oleh 7 perusahaan konstruksi di Indonesia pada tahun 2018 hingga 2020.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memperlihatkan bahwa sebagian besar perusahaan telah mengungkapkan kinerja kesetaraan *gender* dengan jelas dalam laporan keberlanjutannya. Indikator yang senantiasa diungkapkan oleh seluruh perusahaan mengenai rata-rata jam pelatihan serta keberagaman karyawan dalam perusahaan. Pengungkapan yang dilakukan semakin bertambah jumlahnya setiap tahun, namun masih banyak perusahaan yang mengungkapkan kinerjanya tidak mengikuti kriteria dari sub-indikator yang ada sehingga tidak mendapat skor yang baik. Selain itu, masih terdapat indikator yang tidak diungkapkan oleh setiap perusahaan pada tahun 2018 hingga 2020, yakni mengenai upah minimum yang dijadikan rujukan apabila tidak terdapat peraturan mengenai upah minimum regional maupun jumlahnya berbeda pada setiap wilayah operasional perusahaan yang penting. Perusahaan konstruksi di Indonesia sebaiknya meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kriteria indikator yang belum tercapai serta mempertahankan kinerjanya atas indikator yang sudah terpenuhi agar kesetaraan *gender* dapat terlaksana dengan baik.

**Kata Kunci:** Analisis Kesesuaian, *GRI Standards*, Industri Konstruksi, Kesetaraan *Gender*, Laporan Keberlanjutan

## **ABSTRACT**

*Gender equality has not been implemented properly in Indonesia due to the deep-rooted patrilineal culture and there is a view in the community that considers one gender superior to the other. The government and international institutions such as the United Nations (UN) have made various efforts to reduce and eliminate the behavior of gender that still occurs. For example, the number of hours worked and the wages received by female employees are often below than male employees. Therefore, in order to support the goal of achieving gender, the leaders of various countries that are members of the United Nations have agreed to formulate the concept of Sustainable Development Goals (SDGs). This concept consists of 17 sustainable goals, one of which is to achieve gender and is contained in goal number five.*

*The construction industry, as one of the most important fields in the country, is not free from issues regarding gender. The view that construction activities are related to dirty and harsh industries is often an obstacle to women being involved in them. Construction companies can break this stigma by participating in upholding gender in their environment through the implementation of related sustainability activities. This activity can then be stated in a sustainability report that is prepared based on global guidelines, one of which is the GRI Standards. This guideline contains indicators related to gender, such as the GRI 405-2 indicator, which discusses how companies disclose the ratio of salary and remuneration earned by male employees compared to female employees.*

*This research was conducted by utilizing research methods in the form of descriptive methods and using data analysis techniques in the form of content analysis. The analysis process is carried out by comparing the gender that has been carried out by companies with the seven related GRI indicators and comparing the performance of gender between companies. The data used as a source for this research is secondary data obtained from 19 sustainability reports that have been published by 7 construction companies in Indonesia from 2018 to 2020.*

*The results obtained from this study show that most companies have disclosed gender equality performance clearly in their sustainability reports. The indicator that is constantly disclosed by all companies regarding the average hours of training and the diversity of employees within the company. The number of disclosures made is increasing every year, but there are still many companies reveal that their performance does not follow the criteria of the existing sub-indicators, so they do not get a good score. In addition, there are still indicators that are not disclosed by each company from 2018 to 2020, namely the minimum wage that is used as a reference if there are no regulations regarding regional minimum wages or the amount is different in each important operational area of the company. Construction companies in Indonesia should improve their performance in meeting the criteria for indicators that have not been achieved and maintain their performance on indicators that have been met so the gender can be implemented properly.*

**Keywords: Conformity Analysis, GRI Standards, Construction Industry, Gender Equality, Sustainability Report**

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penelitian skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Analisis Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Perusahaan Konstruksi Berdasarkan GRI *Standards*” ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik tanpa adanya doa, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis hendak menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga penulis, yakni Lie Pie Kin dan Erna Suherli selaku orang tua penulis serta Vania Regina Rusli selaku adik peneliti. Terima kasih untuk setiap doa, dukungan, serta semangat yang diberikan sehingga penulis dapat menempuh berbagai proses perkuliahan serta dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sylvia Fettry Maratno, S.E., S.H., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberi arahan, bimbingan, serta saran selama proses penyusunan skripsi ini sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan baik.
3. Ibu Linda Damajanti Tanumihardja, S.E., M.Ak. selaku dosen wali penulis yang selalu memberi saran dan bimbingan kepada penulis selama menempuh proses perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membagikan pengetahuan, pengalaman serta dorongan bagi penulis selama menempuh proses perkuliahan.
5. Elton van Ruslim dan Jernie Suzanne Patricia Tampubolon yang senantiasa ada, membantu, mendukung, serta memotivasi penulis sejak masa SMP hingga kini. Terima kasih untuk seluruh kenangan dan peristiwa yang boleh terjadi dalam setiap perjalanan yang telah kita tempuh bersama.

6. Alexander Christian, Adrianus Bagas, dan Setiawan Wijaya yang selalu menemani, menghibur, menghujat, serta memberi semangat bagi penulis sejak masa SMP, SMA, hingga kuliah.
7. Jason Christianto Hermawan, Jason Temmy, Rennardy Winata Juwana, Leonnal Feryawan Darmadi, dan Caecilia Willhelmina Sadik yang selalu menyemangati, mengingatkan, menghibur, serta mendorong penulis sejak masa untuk menjadi pribadi yang lebih baik sejak masa SMA.
8. Vionica Clarissa Tjandrawan yang selalu ada untuk berbagi cerita, memberi masukan, serta membantu selama proses perkuliahan hingga saat ini.
9. Raditya Brahmanah Adhibagawad, Ivan Agusta Liunanjaya, Andri Yudistira Raihin, Reynaldo Gunawan, Maximillian Agustar, Ricky Anson, Filipus Jevan Sutiono, Michael Jonathan, Timothy Christian, serta Reyski Auryn selaku teman penulis selama kuliah yang selalu membantu dan mengarahkan penulis dalam setiap proses perkuliahan.
10. Veronica, Chintya Monikha, serta Diana Puteri Wiguna yang selalu berbagi informasi, membantu, serta menyemangati penulis selama masa perkuliahan.
11. Zahra Safira Ridwan serta seluruh teman bimbingan skripsi penulis yang telah membantu, memberi masukan, serta memotivasi penulis ketika menyusun skripsi.
12. Pak Ferdinand serta Ko Heri yang selalu berbagi ilmu serta mencurahkan tenaga, pikiran, serta waktunya selama membimbing penulis ketika menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Dasar hingga Akuntansi Keuangan Lanjut 2.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari berbagai kesalahan dan kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis akan menerima berbagai kritik maupun saran sebagai sarana untuk menghasilkan karya tulis yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini membawa banyak manfaat bagi berbagai pihak.

Bandung, 28 Juli 2022

Davin Adrian Rusli



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian .....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Keberlanjutan .....	8
2.2. Laporan Keberlanjutan .....	9
2.2.1. Pengertian Laporan Keberlanjutan.....	9
2.2.2. Manfaat dan Tujuan Penyusunan Laporan Keberlanjutan .....	9
2.2.3. Panduan dalam Menyusun Laporan Keberlanjutan .....	10
2.3. <i>Sustainable Development Goals</i> .....	11
2.3.1. Sejarah <i>Sustainable Development Goals</i> .....	11
2.3.2. <i>Sustainable Development Goals</i> Nomor 5: <i>Gender Equality</i> (Kesetaraan <i>Gender</i> ) .....	12
2.4. Kesetaraan <i>Gender</i> .....	14
2.4.1. Pengertian Kesetaraan <i>Gender</i> .....	14
2.4.2. Diskriminasi <i>Gender</i> .....	14
2.5. <i>GRI Standards</i> .....	15
2.5.1. Sejarah <i>GRI Standards</i> .....	15
2.5.2. Prinsip Pelaporan menurut <i>GRI Standards</i> .....	16
2.5.3. Komponen Kesetaraan <i>Gender</i> dalam <i>GRI Standards</i> .....	18
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>

3.1. Metode Penelitian.....	21
3.1.1. Variabel Penelitian .....	21
3.1.2. Sumber data.....	22
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.1.4. Langkah-Langkah Penelitian.....	23
3.1.5. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	24
3.1.6. Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.2. Objek Penelitian .....	25
3.2.1. Adhi Karya (Persero) Tbk. ....	27
3.2.2. PP (Persero) Tbk. ....	28
3.2.3. Totalindo Eka Persada Tbk. ....	29
3.2.4. Total Bangun Persada Tbk. ....	29
3.2.5. Wijaya Karya Bangun Gedung Tbk. ....	30
3.2.6. Wijaya Karya (Persero) Tbk. ....	31
3.2.7. Waskita Karya (Persero) Tbk. ....	31
<b>BAB 4 PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1. Pengungkapan SDGs Nomor lima dalam Laporan Keberlanjutan Perusahaan Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	33
4.1.1. Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Adhi Karya (Persero) Tbk. ....	33
4.1.1.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry- Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	34
4.1.1.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	34
4.1.1.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	35
4.1.1.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	35
4.1.1.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	36
4.1.1.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	36
4.1.1.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	37

4.1.2. Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. ....	37
4.1.2.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	38
4.1.2.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	38
4.1.2.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	39
4.1.2.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	40
4.1.2.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	41
4.1.2.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	41
4.1.2.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	42
4.1.3. Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Totalindo Eka Persada (Persero) Tbk.....	43
4.1.3.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	43
4.1.3.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	43
4.1.3.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	43
4.1.3.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	43
4.1.3.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	44
4.1.3.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	44
4.1.3.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	44
4.1.4. Pengungkapan SDGs Nomor lima dalam Laporan Keberlanjutan Total Bangun Persada (Persero) Tbk. ....	45
4.1.4.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	45

4.1.4.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	46
4.1.4.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	47
4.1.4.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	47
4.1.4.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	48
4.1.4.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	48
4.1.4.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	49
4.1.5. Pengungkapan SDGs Nomor lima dalam Laporan Keberlanjutan Wijaya Karya Bangun Gedung (Persero) Tbk. ....	49
4.1.5.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	50
4.1.5.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	50
4.1.5.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	51
4.1.5.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	51
4.1.5.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	51
4.1.5.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	52
4.1.5.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	53
4.1.6. Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Wijaya Karya (Persero) Tbk. ....	53
4.1.6.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	54
4.1.6.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	54
4.1.6.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	55

4.1.6.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	55
4.1.6.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	56
4.1.6.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	57
4.1.6.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	58
4.1.7. Pengungkapan SDGs Nomor Lima dalam Laporan Keberlanjutan Waskita Karya (Persero) Tbk.....	58
4.1.7.1. Indikator 202-1: Rasio Standar Upah Karyawan <i>Entry-Level</i> Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Upah Minimum Regional .....	58
4.1.7.2. Indikator 401-1: Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian .....	59
4.1.7.3. Indikator 401-3: Cuti Melahirkan .....	60
4.1.7.4. Indikator 404-1: Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan .....	60
4.1.7.5. Indikator 404-3: Persentase Karyawan yang Menerima Tinjauan Rutin terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier .....	61
4.1.7.6. Indikator 405-1: Keanekaragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan .....	61
4.1.7.7. Indikator 405-2: Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Wanita Dibandingkan Pria.....	62
4.2. Analisis Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor Lima dari Laporan Keberlanjutan Perusahaan Konstruksi di Indonesia Berdasarkan pada <i>GRI Standards</i> .....	63
4.2.1. Laporan Keberlanjutan Adhi Karya .....	63
4.2.1.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	64
4.2.1.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	64
4.2.1.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	65
4.2.2. Laporan Keberlanjutan Pembangunan Perumahan (PP) .....	67
4.2.2.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	68
4.2.2.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	68
4.2.2.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	70

4.2.3. Laporan Keberlanjutan Totalindo Eka Persada.....	73
4.2.3.1. Pengungkapan Tahun 2020.....	73
4.2.4. Laporan Keberlanjutan Total Bangun Persada.....	75
4.2.4.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	75
4.2.4.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	76
4.2.4.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	77
4.2.5. Laporan Keberlanjutan Wijaya Karya Bangun Gedung .....	80
4.2.5.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	80
4.2.5.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	81
4.2.5.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	81
4.2.6. Laporan Keberlanjutan Wijaya Karya.....	84
4.2.6.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	84
4.2.6.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	85
4.2.6.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	86
4.2.7. Laporan Keberlanjutan Waskita Karya .....	88
4.2.7.1. Pengungkapan Tahun 2018.....	89
4.2.7.2. Pengungkapan Tahun 2019.....	90
4.2.7.3. Pengungkapan Tahun 2020.....	91
4.3. Perbandingan dari Hasil Analisis Pengungkapan SDGs Nomor lima dalam Laporan Keberlanjutan Antar Perusahaan Konstruksi di Indonesia Berdasarkan pada <i>GRI Standards</i> .....	94
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Daftar Perusahaan Konstruksi yang Terdaftar di BEI serta Menerbitkan Laporan Keberlanjutan pada Periode 2018-2020.....	26
Tabel 4.1.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Adhi Karya pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .	66
Tabel 4.2.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Pembangunan Perumahan (PP) pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	71
Tabel 4.3.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Totalindo Eka Persada pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	74
Tabel 4.4.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Total Bangun Persada pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	79
Tabel 4.5.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Wijaya Karya Bangun Gedung pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	82
Tabel 4.6.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Wijaya Karya pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	87
Tabel 4.7.	Skor Kesesuaian Pengungkapan SDGs Nomor lima oleh Perusahaan Waskita Karya pada Tahun 2018-2020 Berdasarkan pada GRI <i>Standards</i> .....	92
Tabel 4.8.	Rekapitulasi Rata-Rata Skor Kesesuaian Pengungkapan Kesetaraan Gender Perusahaan Konstruksi Tahun 2018-2020.....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Tren Rata-Rata Skor Kesesuaian Pengungkapan Kesetaraan <i>Gender</i> Perusahaan Konstruksi Tahun 2018-2020 .....	95
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Adhi Karya 2018
- Lampiran 2. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Adhi Karya 2019
- Lampiran 3. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Adhi Karya 2020
- Lampiran 4. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Pembangunan Perumahan 2018
- Lampiran 5. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Pembangunan Perumahan 2019
- Lampiran 6. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Pembangunan Perumahan 2020
- Lampiran 7. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Totalindo Eka Persada 2020
- Lampiran 8. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Total Bangun Persada 2018
- Lampiran 9. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Total Bangun Persada 2019
- Lampiran 10. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Total Bangun Persada 2020
- Lampiran 11. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya Bangun Gedung 2018
- Lampiran 12. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya Bangun Gedung 2019
- Lampiran 13. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya Bangun Gedung 2020
- Lampiran 14. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya 2018
- Lampiran 15. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya 2019
- Lampiran 16. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Wijaya Karya 2020
- Lampiran 17. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Waskita Karya 2018
- Lampiran 18. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Waskita Karya 2019
- Lampiran 19. Tabel Pengungkapan Kesetaraan *Gender* PT Waskita Karya 2020
- Lampiran 20. Tabel Pengungkapan dan Penghitungan Kesesuaian Indikator GRI *Standards* Terkait Kesetaraan *Gender* Perusahaan Konstruksi di Indonesia pada Tahun 2018

- Lampiran 21. Tabel Pengungkapan dan Penghitungan Kesesuaian Indikator GRI *Standards* Terkait Kesetaraan *Gender* Perusahaan Konstruksi di Indonesia pada Tahun 2019
- Lampiran 22. Tabel Pengungkapan dan Penghitungan Kesesuaian Indikator GRI *Standards* Terkait Kesetaraan *Gender* Perusahaan Konstruksi di Indonesia pada Tahun 2020

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kesetaraan *gender* masih menjadi suatu isu hangat yang terus terjadi di tengah masyarakat di banyak negara, termasuk di Indonesia. Mengakarnya budaya patrilineal dalam kehidupan sehari-hari masyarakat secara tidak langsung telah menyebabkan sikap diskriminatif terus terjadi dan berkembang. Wanita sebagai korban dari stigma ini terus menempati posisi yang lebih rendah dari kaum pria dimanapun mereka berada serta dalam segala sesuatu yang mereka kerjakan. Banyaknya pepatah di daerah yang mengatakan bahwa wanita hanya dapat melakukan kegiatan yang terbatas, seperti hanya menjadi ibu rumah tangga, menjadi bukti bahwa masyarakat masih memandang kaum wanita sebagai manusia yang harus selalu tunduk kepada pria. Stigma ini juga menjadi penyebab jumlah wanita yang bekerja di sektor publik lebih sedikit jika dibandingkan dengan wanita yang bekerja di sektor domestik, meskipun bekerja di berbagai sektor merupakan hak dari setiap manusia (KPPA,2018). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (KPPPA) turut menyampaikan data yang telah dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa pada Bulan Agustus 2020 telah terjadi ketidaksetaraan angka partisipasi kerja antara wanita dan pria, yakni sebesar 53,13 persen berbanding 82,41 persen (Kemenpppa, 2020).

Berbagai upaya telah diusahakan untuk mengurangi hingga menghilangkan sikap diskriminasi *gender*, salah satunya dengan dilaksanakannya penyusunan SDGs (*Sustainable Development Goals*) di markas besar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan kemudian diterima oleh 193 pemimpin negara pada tanggal 25 September 2015. Dengan mengusung tujuan untuk menerapkan pembangunan berkelanjutan, SDGs terdiri dari tujuh belas tujuan yang menjadi masalah penting di setiap negara dengan harapan setiap orang dapat merasakan dampak positif dari adanya target SDGs ini serta sesuai dengan prinsip utama yang menjadi dasar pelaksanaan tujuan SDGs, yaitu tidak meninggalkan seorangpun (*leave no one behind*). Salah satu prinsip SDGs adalah upaya untuk menghilangkan tindakan diskriminasi *gender* yang tercantum dalam prinsip SDGs nomor lima.

Pelaksanaan prinsip SDGs nomor lima serta prinsip lainnya kemudian dituangkan dalam sebuah laporan khusus yang bernama *Corporate Sustainability Report* (CSR/laporan keberlanjutan). Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Program laporan keberlanjutan adalah kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk menunjukkan bentuk penghormatan dan tanggung jawab perusahaan atas kepentingan sosial serta lingkungan perusahaan tersebut beroperasi dengan memperhatikan setiap pihak yang terlibat. *Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) menyatakan CSR sebagai:

“komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.”

Laporan keberlanjutan mengungkapkan informasi perusahaan mengenai aspek ekonomi, sosial maupun lingkungan dan pelaksanaan prinsip kesetaraan *gender* termasuk ke dalam aspek sosial. Penyusunan laporan keberlanjutan tidak terlepas dari ketentuan dan standar yang berlaku. Perusahaan dapat mempraktikkan pembuatan laporan keberlanjutan dengan berlandaskan pada GRI (*Global Reporting Initiative*) *Standards*. Standar ini dapat diterapkan untuk berbagai bidang industri serta memiliki tujuan untuk menghasilkan laporan prinsip ekonomi, sosial, maupun lingkungan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, baik secara positif maupun negatif, agar dapat mengetahui kontribusi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan.

Salah satu industri yang ikut menerapkan pembuatan laporan keberlanjutan dan berlandaskan pada GRI *Standards* adalah industri konstruksi. Industri ini memiliki peranan yang penting bagi negara karena pemerintah terus menggalakkan beragam program pembangunan infrastruktur di berbagai wilayah di Indonesia. Infrastruktur yang menjadi fokus utama pemerintah adalah jalan dan jembatan yang memiliki manfaat untuk mempermudah pergerakan serta sebagai sarana penghubung antar wilayah. Hal ini diperkuat dengan adanya data dari *Global Competitiveness Index* 2018 yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* (WEF) yang menyatakan bahwa indeks daya saing infrastruktur Indonesia berada di peringkat 71 dari 140 negara (Kompas, 2019). Hasil survei ini mendorong pemerintah untuk bergerak mengoptimalkan penguasaan teknologi serta meningkatkan ketersediaan

tenaga kerja konstruksi yang terlatih dan andal. Industri konstruksi di Indonesia telah menyerap tenaga kerja sebanyak 8,3 juta orang, namun hanya 1,6 juta orang saja yang berstatus sebagai tenaga ahli di bidang konstruksi (Kominfo, 2019).

Sebagai salah satu bidang yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembangunan negara, industri konstruksi berkaitan erat dengan gambaran pekerjaan yang rumit, kotor, dan berhubungan erat dengan *gender* tertentu. Pekerjaan yang harus dilaksanakan di lingkungan terbuka, pengoperasian alat berat, serta risiko pekerjaan yang tinggi telah menciptakan stigma bahwa industri ini berkaitan erat dengan *gender* pria karena memiliki fisik yang lebih kuat maupun lebih tangkas ketika bekerja di lapangan. Pandangan demikian harus dihapuskan agar kesetaraan *gender* dapat tercapai sehingga pria maupun wanita dapat bekerja dalam industri apapun, tak terkecuali industri konstruksi, berdasarkan minat serta kemampuannya. Semakin gencarnya pandangan dan konsep yang berkaitan dengan kesetaraan antar *gender* di tengah masyarakat serta dengan adanya dukungan dari berbagai pihak telah menjadi dorongan bagi pihak perusahaan yang berkecimpung di dunia industri konstruksi untuk merumuskan kebijakan yang menjunjung tinggi kesetaraan *gender* di lingkungan kerja mereka serta dituangkan dalam laporan keberlanjutan.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, berikut merupakan rumusan beberapa masalah:

1. Bagaimana pengungkapan SDGs nomor lima dalam laporan keberlanjutan perusahaan berdasarkan pada *GRI Standards*?
2. Bagaimana analisis kesesuaian dari pengungkapan SDGs nomor lima dalam laporan keberlanjutan perusahaan konstruksi di Indonesia berdasarkan pada *GRI Standards*?
3. Bagaimana perbandingan dari hasil analisis pengungkapan SDGs nomor lima dalam laporan keberlanjutan antar perusahaan konstruksi di Indonesia berdasarkan pada *GRI Standards*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengungkapan SDGs nomor lima dalam laporan keberlanjutan perusahaan berdasarkan pada *GRI Standards*.
2. Menganalisis kesesuaian pengungkapan SDGs nomor lima dari laporan keberlanjutan perusahaan konstruksi di Indonesia berdasarkan pada *GRI Standards*.
3. Mengetahui perbandingan dari hasil analisis pengungkapan SDGs nomor lima dalam laporan keberlanjutan antar perusahaan konstruksi di Indonesia berdasarkan pada *GRI Standards*

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang terkait, antara lain:

#### **1. Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menganalisis kegiatan operasional mereka, terutama dalam hal yang berkaitan dengan aspek kesetaraan *gender*, karena masalah-masalah di luar aspek ekonomi sangat berpengaruh terhadap nama baik serta nilai perusahaan di mata pemangku kepentingan.

#### **2. Investor**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada setiap pihak yang hendak menanamkan modal pada perusahaan konstruksi agar dapat mengambil keputusan dengan memperhatikan kinerja perusahaan pada bidang ekonomi, sosial, maupun lingkungan.

#### **3. Pembaca**

Diharapkan dapat bermanfaat bagi kegiatan pembelajaran serta dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian di masa depan mengenai SDGs nomor lima dalam sebuah laporan keberlanjutan.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2017), *gender* memiliki definisi sebagai perbedaan karakter antara pria dan wanita oleh karena adanya perbedaan secara biologis. Perbedaan ini mendorong terjadinya sosialisasi karakter dan cara bersikap yang terus berkembang di tengah masyarakat. Proses sosialisasi karakter ini seringkali menyebabkan kesetaraan hak antara pria dan wanita tidak tercapai dan menjadi isu sosial yang terus berkembang di tengah masyarakat. Status sosial, usia, hingga domisili tidak menjadi penghambat terjadinya ketimpangan *gender* di berbagai negara. Sebagai contoh, kasus diskriminasi terhadap kaum wanita terjadi di Arab Saudi. Negara minyak di kawasan Timur Tengah itu hanya mengizinkan sebagian kecil wanita untuk bekerja di sektor publik, seperti menjadi tenaga pengajar atau tenaga medis. Aturan lainnya yang membatasi wanita untuk menjadi manusia seutuhnya adalah mereka tidak diperkenankan untuk mengemudi serta berbagai kasus lainnya yang merugikan serta merendahkan kaum wanita.

Kasus diskriminatif terhadap wanita juga masih sering terjadi di berbagai wilayah di Indonesia. Salah satu penyebab maraknya kasus ini adalah karena sebagian besar masyarakat yang masih memegang teguh adat dan budaya yang menganut sistem kekerabatan patrilineal. Daerah yang menganut sistem kekerabatan ini akan memiliki pandangan bahwa pria memiliki kedudukan di atas kaum wanita sehingga akan membatasi kebebasan serta hak wanita. Sikap diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat Indonesia, tak terkecuali dalam bidang pekerjaan. Menurut *The Global Gender Gap Index 2020* (2021), Indonesia menempati urutan ke-85 dari 153 negara, yang berarti bahwa keterlibatan wanita untuk bekerja terbilang sangat rendah. Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) (2021) turut mengungkapkan data yang menyatakan bahwa pada bulan Juli 2020 di Indonesia, pekerja wanita memperoleh upah yang jumlahnya lebih rendah daripada jumlah yang diterima pekerja pria, yakni selisih sebesar 23 persen. Jumlah pekerja wanita yang menempati posisi profesional tidak mencapai 50 persen dan hanya 30 persen saja dari mereka yang dapat menjadi manajer.

Berbagai ketidakadilan yang menimpa kaum wanita serta adanya upaya pengagungan terhadap kaum pria telah menginspirasi banyak pihak untuk mulai

memperhatikan kesetaraan *gender* dalam lingkup keluarga maupun dalam kehidupan sosial di masyarakat. Selain itu, berbagai permasalahan diskriminatif terhadap *gender* serta permasalahan sosial, lingkungan, juga ekonomi lainnya yang terjadi di Indonesia dan berbagai negara lainnya telah menggerakkan PBB untuk menjawab setiap permasalahan sosial melalui sebuah program yang bernama *Sustainable Development Goals* (SDGs). Tujuan utama dari program ini adalah agar pembangunan berkelanjutan dapat diusahakan dan dirasakan manfaatnya di seluruh dunia. SDGs mengandung tujuh belas tujuan utama yang berkaitan erat dengan permasalahan utama yang terjadi di tengah masyarakat dunia serta memiliki tujuan untuk mendorong masyarakat dan pemimpin di setiap negara untuk tidak hanya berfokus pada masa kini, namun juga untuk masa depan yang lebih baik. Pelaksanaan SDGs, terutama untuk poin nomor lima yang berkaitan dengan kesetaraan *gender*, dituangkan dalam sebuah laporan keberlanjutan.

Laporan keberlanjutan merupakan sebuah praktik yang dijalankan organisasi dengan cara melaporkan secara publik hal-hal yang berkaitan dengan dampak ekonomi, lingkungan, dan/atau sosial, serta berhubungan dengan kontribusi positif atau negatif atas dampak tersebut terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan (Global Reporting Initiative, 2016). Melalui laporan ini, perusahaan dapat mengungkapkan komitmennya untuk mendukung rencana pembangunan berkelanjutan yang telah dicanangkan serta secara spesifik turut berpartisipasi dalam menjaga kesetaraan *gender* di tempat kerja. Laporan keberlanjutan berisi data yang berkaitan dengan kinerja ekonomi, sosial, serta lingkungan yang telah dilaksanakan perusahaan selama satu tahun operasinya. Laporan keberlanjutan disusun oleh perusahaan menggunakan standar yang ada dan berlaku sehingga kredibilitas perusahaan dan laporan keberlanjutan dapat terjamin.

Kredibilitas dari laporan keberlanjutan akan lebih terjamin apabila perusahaan menyusunnya berdasarkan atas sebuah standar yang diakui. Salah satu standar laporan keberlanjutan yang dapat dijadikan acuan untuk berbagai organisasi adalah *GRI Standards*. *Global Reporting Initiative* (GRI) sendiri merupakan sebuah organisasi internasional yang bersifat independen serta memiliki tujuan untuk membantu berbagai organisasi, baik laba maupun nirlaba, dalam mengkomunikasikan tanggung jawab atas kegiatan operasional mereka melalui sebuah laporan



keberlanjutan. *GRI Standards* mencakup berbagai penilaian untuk bidang ekonomi, sosial, serta lingkungan untuk memperlihatkan apakah perusahaan tersebut telah bersungguh-sungguh menerapkan konsep pembangunan yang berkelanjutan dalam kegiatan operasinya. *GRI Standards* dapat menjadi sebuah patokan yang dapat dipertanggungjawabkan untuk digunakan para pemangku kepentingan yang terkait dengan perusahaan.

Kesetaraan *gender* menjadi salah satu poin utama yang juga diungkapkan dalam beberapa indikator *GRI Standards*, seperti Indikator GRI 202-1 mengenai rasio upah yang diterima karyawan kelas bawah terhadap aturan upah minimum di wilayah, indikator GRI 401-1 mengenai penerimaan karyawan baru serta pergantian karyawan, indikator GRI 401-3 mengenai cuti melahirkan, indikator GRI 404-1 mengenai rata-rata jam yang diberikan kepada setiap karyawan untuk melaksanakan pelatihan, indikator GRI 404-3 mengenai persentase banyaknya karyawan yang mendapat tinjauan rutin atas performa pekerjaan serta peningkatan karier, indikator GRI 405-1 mengenai keberagaman karyawan perusahaan, serta indikator GRI 405-2 mengenai rasio gaji utama serta remunerasi antara karyawan wanita dan pria. Setiap indikator ini memiliki kriteria yang terbagi dalam beberapa sub-indikator sehingga perusahaan dalam mengungkapkan kinerjanya dengan lebih detail. Keberadaan informasi yang berkaitan dengan pengungkapan kesetaraan *gender* dalam perusahaan konstruksi di Indonesia dapat menjadi bukti kepada pemangku kepentingan bahwa perusahaan senantiasa berusaha untuk berkembang tidak hanya dalam bidang ekonomi, namun juga dalam bidang lingkungan serta sosial. Pertumbuhan pembangunan di Indonesia yang terjadi belakangan ini dapat menjadi momen bagi setiap perusahaan konstruksi yang telah berdiri di Indonesia untuk mengusahakan kegiatan konstruksi yang berkelanjutan.