

KASUS

KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA

RISIKO, PELUANG DAN TINDAKAN UNTUK DUNIA USAHA SELAMA DAN SETELAH COVID-19

Laporan singkat ini memberikan bukti hasil dari kesetaraan gender di tempat kerja di kawasan Asia-Pasifik dan alasan mengapa, dalam konteks COVID-19, menjadi lebih penting untuk mempertahankan momentum kesetaraan gender di tempat kerja dibandingkan sebelumnya .

Apa itu Kesetaraan Gender di Tempat Kerja?

Kesetaraan gender di tempat kerja akan tercipta jika setiap orang, tanpa memandang gender, dapat **mengakses secara adil** dan menikmati sumber daya, kesempatan, dan manfaat secara setara untuk bisa **berkembang dan maju di semua tingkatan**. Perusahaan yang berkomitmen terhadap kesetaraan gender di tempat kerja **bertanggung jawab** untuk melaksanakan mekanisme yang menghapuskan diskriminasi langsung dan tidak langsung serta membangun **lingkungan dan budaya kerja yang inklusif**.

1 DAMPAK KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA TERHADAP HASIL KOMERSIAL

Dalam ekonomi global saat ini, rantai pasokan yang saling berhubungan dan pasar bakat yang kompetitif, menyebabkan penerapan kesetaraan gender di tempat kerja dan penciptaan tempat kerja yang inklusif sangat penting bagi kesuksesan dan keberlanjutan bisnis. Penelitian selama puluhan tahun secara konsisten memperlihatkan bahwa kesetaraan gender di tempat kerja:

- **Meningkatkan hasil komersial bagi organisasi — termasuk penghasilan, pendapatan, dan laba atas investasi serta nilai perusahaan**
- **Meningkatkan inovasi dan ketahanan serta mengurangi risiko**
- **Membangun merek positif — menarik investor, konsumen, mitra, dan talenta terbaik**
- **Mencerminkan keberagaman pasar dan menciptakan keunggulan kompetitif**

Analisis survei perusahaan yang dilaksanakan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang dilakukan tahun 2018 terhadap 300-400 perusahaan per negara di kawasan Asia-Pasifik menemukan lebih dari dua pertiga perusahaan melaporkan bahwa inisiatif **keragaman gender meningkatkan hasil bisnis** di kawasan tersebut.

Perusahaan-perusahaan di sektor informasi dan komunikasi (73%), keuangan atau asuransi (71%) dan pendidikan (70%) adalah yang paling mungkin melaporkan hasil bisnis yang lebih baik.¹

Sebagian besar perusahaan yang disurvei di kawasan tersebut sepakat bahwa keragaman gender bermanfaat bagi bisnis mereka. Pangsa bisnis melaporkan manfaat seperti yang ditampilkan dalam grafik di bawah ini. Selain itu, sekitar 28% perusahaan melaporkan adanya kenaikan laba sebesar 5-10%, 37% perusahaan melaporkan kenaikan laba 10-15%; dan 18% perusahaan melaporkan kenaikan laba sebesar 15-20%.



¹ Organisasi Buruh Internasional (ILO). (Mei 2019). *Women in Business Management: A Global Survey of Enterprises*. Tersedia **disini**.

Penelitian global tentang dampak bisnis dari keragaman memperlihatkan hasil yang menarik

Sebuah studi yang dilakukan tahun 2020 terhadap tujuh tahun data pelaporan wajib tentang kesetaraan gender di tempat kerja dari lebih dari 4.000 perusahaan Australia menemukan adanya hubungan kausal antara peningkatan keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan dan kinerja perusahaan yang lebih baik. Analisa tersebut menemukan bahwa nilai pasar perusahaan yang terdaftar di ASX meningkat sebesar:



Bagaimana cara keragaman gender bisa meningkatkan hasil komersial?

Peningkatan hasil komersial yang diamati dalam perusahaan muncul dalam beberapa cara, termasuk:

- **Memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pelanggan** – Tim yang beragam gender membekali perusahaan untuk memahami kebutuhan unik dan perilaku belanja konsumen perempuan dan cara melayaninya dengan lebih baik agar unggul dalam persaingan di pasar.
- **Lebih banyak inovasi** – Saat perempuan dan laki-laki bekerja sama, mereka akan senantiasa melihat pertanda bahwa setiap orang berbeda, dan pertanda tersebut memotivasi karyawan untuk mengajukan lebih banyak pertanyaan, menggali lebih dalam, dan mengeksplorasi lebih banyak pilihan saat menangani suatu masalah. Kelompok kerja yang beragam gender akan menghasilkan solusi yang lebih inovatif dibanding grup yang semua anggotanya laki-laki atau perempuan.³
- **Retensi meningkat** – Karyawan cenderung tidak akan pergi jika mereka merasa dilibatkan dan didukung, memahami dan sejalan dengan atasannya serta percaya pada kepemimpinannya.

2

COVID-19: MENGAPA BERINVESTASI DENGAN KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA SEKARANG?

Perusahaan tengah menghadapi dampak yang belum pernah terjadi sebelumnya terkait rantai pasokan, pasar dan metode produksi, keterlibatan tenaga kerja, dan masalah keselamatan. Sebuah studi terhadap 66 perusahaan besar di empat negara Asia Tenggara, menemukan 21 perusahaan melaporkan bisnis mereka terdampak dalam kategori bencana atau parah, dan 41 lainnya melaporkan negatif. Sebagian besar bisnis melaporkan bahwa arus kas untuk mempertahankan staf dan operasi tidak memadai, permintaan lebih rendah dari biasanya dan masalah rantai pasokan juga terdampak.

Sebagai pemimpin, kami yakin untuk mengatakan bahwa kesetaraan gender di tempat kerja merupakan komponen utama agar bisnis mampu berkembang dan bertahan selama peristiwa yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dengan memiliki berbagai bakat yang beragam, menjadikan posisi kami lebih stabil dalam mempertahankan operasi bisnis dan mempertahankan talenta terbaik di pasar.

MA AURORA "BOOTS" GEOTINA-GARCIA

Ketua **Philippine Women's Economic Network (PhilWEN)** dan
Ketua Bersama **Philippines Business Coalition for Women Empowerment (PBCWE)**

Karyawan menderita dan karyawan perempuan lebih menderita

Dampak ekonomi akibat COVID-19 merugikan karyawan perempuan secara tidak proporsional. Hal ini juga terjadi pada resesi dan pandemi sebelumnya, yang juga berdampak lebih besar pada perempuan dalam hal keamanan ekonomi, pekerjaan formal, keterwakilan politik, serta hasil kesehatan dan pendidikan.⁴

Namun, ada aspek tambahan pada COVID-19 yang semakin memperburuk dampaknya pada perempuan. Sektor utama yang didominasi perempuan seperti pariwisata, ritel dan penjualan dan manufaktur terpukul parah selama *lockdown*. Peran perempuan lebih banyak terwakili dalam pekerjaan sementara atau paruh waktu dan lebih berisiko kehilangan pekerjaan dibandingkan laki-laki. Meskipun krisis ini telah memperlihatkan pentingnya kerja fleksibel, namun juga memperburuk beban ganda perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga, rumah tangga dan pekerjaan. Pada Mei 2020, sebuah studi meneliti masalah ini terhadap 600 karyawan sektor swasta dari perusahaan besar di Indonesia, Vietnam, dan Filipina.⁵ Dua temuan penting memperlihatkan dampak yang berbeda pada perempuan dan laki-laki.

² Cassells, R. & Duncan, A. (2020). *Gender Equity Insights 2020: Delivering the Business Outcomes*, BCEC|WGEA Gender Equity Series. Issue #5, Maret 2020. Tersedia **disini**.

³ Dari UNISA Business, Issue 14, 2019. *Gender Diversity, 6 simple switches to enact change*. Tersedia **disini**.

⁴ Baird, M. & Hill, E. (2020). *IW, COVID-19 and Women's Economic Participation—A rapid analysis on COVID-19 and implications for women's economic participation*. Tersedia **disini**.

⁵ Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). *The Philippines and COVID-19: Impact on the private sector*. Tersedia **disini**.

Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). *Vietnam and COVID-19: Impact on the private sector*. Tersedia **disini**.

Baird, M., Seetahul, S. & Hill, E. (2020). *Indonesia and COVID-19: Impact on the private sector*. Tersedia **disini**.

SEORANG TOKOH SDM DARI MYANMAR MELAPORKAN BAHWA:

"Perempuan yang bekerja dari rumah memiliki tantangan yang lebih besar karena keluarganya masih mengharapkan mereka terlibat dalam pekerjaan rumah tangga selama jam kerja."

Pertama, di ketiga negara, pekerjaan rumah tangga bagi perempuan dan laki-laki menjadi meningkat selama krisis. Namun, beban perempuan meningkat lebih secara keseluruhan. Di Vietnam, hampir 80% responden perempuan dan 64% laki-laki melaporkan semakin banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bersih-bersih. Di Indonesia, secara signifikan perempuan lebih banyak melaporkan waktu ekstra yang dihabiskan untuk bersih-bersih, menyiapkan makanan, dan berbelanja. Alasan utama di kedua negara tersebut adalah keluarga berkumpul di rumah dan beban yang semakin meningkat. Survei pengusaha di Asia Tenggara juga dilakukan.

Kedua, pengaturan kerja jarak jauh dengan cepat diadopsi oleh sebagian besar perusahaan di setiap negara. Perempuan lebih mungkin melaporkan pencapaian tingkat produktivitas yang sama atau lebih tinggi selama krisis dibandingkan laki-laki di Vietnam dan Indonesia; di Filipina, perempuan dan laki-laki melaporkan tingkat produktivitas yang serupa.

Dengan 6 dari 10 keluarga kehilangan pendapatan, maka kesejahteraan ekonomi dan kesehatan mental baik bagi pekerja perempuan maupun laki-laki saling berkaitan. Di tiga negara tersebut, dampak paling parah terjadi pada pekerja di sektor yang paling terpukul oleh karantina darurat, seperti ritel, pendidikan, manufaktur, dan keuangan. Di sektor-sektor tersebut, antara 50% dan 90% responden memiliki pekerjaan yang ditangguhkan, diberhentikan, atau mengalami pemotongan jam atau gaji. Di setiap negara, antara 35% hingga 50% responden juga melaporkan bahwa COVID-19 berdampak negatif pada kesehatan mental mereka, dengan masalah keuangan sebagai alasan utamanya.

Perempuan sangat penting bagi pemulihan ekonomi ...



Pekerjaan perempuan dan partisipasi ekonominya dipengaruhi secara tidak proporsional oleh krisis ini. Kami tahu perempuan penting bagi pemulihan bisnis, karena bukti pada krisis di masa lalu dan di waktu yang lebih stabil menunjukkan bahwa keragaman gender membantu perusahaan beradaptasi lebih cepat dan lebih berkelanjutan.⁶

3

TANTANGAN DAN PELUANG KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA BAGI PERUSAHAAN DI ASIA TENGGARA

Selama empat tahun terakhir, pengusaha sektor swasta terkemuka telah berkontribusi atas terkumpulnya data yang kuat untuk WGE.⁷

Di seluruh wilayah, keterwakilan perempuan dalam posisi manajemen sektor swasta masih kurang

Perusahaan mengidentifikasi banyaknya perempuan yang meninggalkan karirnya (leaky pipeline) sebelum promosi, dan penelitian ILO dari 2018 menemukan bahwa 60% perusahaan di Asia dan Pasifik melaporkan bahwa mempertahankan perempuan terampil adalah sebuah tantangan.⁸ Analisis data dari 40 perusahaan besar di Filipina, Indonesia, Vietnam, dan Myanmar menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan retensi kerja perempuan. Kepuasan sejalan dengan kesempatan untuk belajar dan berkarya, dan merasa dihargai, didukung dan aman, dan didorong oleh persepsi gaji yang adil dan akses ke promosi. Perempuan berkepentingan terhadap karier dan kompatibilitas keluarganya. Perusahaan yang memberikan kesempatan, keadilan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan rumah akan lebih bisa menarik, mempertahankan, dan mempromosikan bakat perempuan dengan baik.

Pilihan kerja yang fleksibel meningkatkan kepuasan staf

Beban ganda pada pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga membuat perempuan dan perawat yang sudah menikah kurang merasa senang berada di tempat kerja dibandingkan perempuan dan laki-laki lainnya. Akses ke opsi kerja fleksibel yang sesungguhnya meningkatkan pengalaman dan persepsi bahwa karyawan dapat menyeimbangkan karier dan kehidupan keluarga, sedangkan budaya tempat kerja yang mengharuskan kehadiran di tempat kerja berdampak negatif pada persepsi. Tempat kerja yang terus menerus mendorong laki-laki untuk bekerja secara fleksibel dan berbagi kerja keperawatan akan membangun tempat kerja yang lebih baik dan masyarakat yang lebih adil.

Dalam survei COVID-19, para pemimpin SDM mengakui manfaat dari kerja fleksibel hasil pengadopsian cepat pengaturan kerja dari rumah akibat lockdown, dan berencana untuk mempertahankan dan mengeksplorasi opsi baru yang fleksibel.

⁶ McKinsey Global Institute (2018). The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific April 2018. Tersedia **disini**.

⁷ Investing in Women (2020). Working Women in Southeast Asia (Working Paper).

⁸ International Labor Organization (ILO). (May 2019). Women in Business Management: A Global Survey of Enterprises. Tersedia **disini**.

PEMIMPIN SDM DARI PERUSAHAAN FILPINA BERBAGI RENCANA JANGKA MENENGAHNYA UNTUK MELAKUKAN:

Penerapan tambahan untuk kerja di rumah bagi karyawan. [Kami akan] terus meningkatkan infrastruktur TI untuk mendukung bekerja di rumah [dan untuk] meningkatkan ukuran produktivitas melalui dukungan daring dan pelatihan virtual.

Pelatihan terarah, sponsorship, dan program mentoring lebih penting dibandingkan pelatihan umum

Dengan menawarkan program pelatihan umum akan berdampak positif bagi perempuan di sektor yang membutuhkan keterampilan rendah. Namun, jika tidak disertai dengan perancangan dan konsultasi yang lebih terarah, kursus yang sama bisa berdampak negatif bagi perempuan di sektor yang mengharuskan memiliki keterampilan lebih tinggi. Misalnya, dengan mempertimbangkan program sponsorship dan mentoring, dan memberikan penjelasan rinci tentang manfaat, tujuan, dan hasil dari suatu pelatihan. Di sektor perbankan, layanan profesional, real estat, dan ritel, perempuan lebih cenderung menghargai program bimbingan formal.

Karyawan dilibatkan dalam pengambilan kebijakan yang memiliki hasil nyata

Penyediaan informasi yang tidak dibarengi dengan pelaksanaan kebijakan yang efektif bisa menurunkan kepuasan di tempat kerja. Karyawan lebih mudah dipengaruhi oleh hasil nyata dibandingkan informasi saja,

dan mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan dan pengalaman. Keamanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan. Perempuan yang yakin bahwa perusahaan akan mendukung mereka jika mereka dilecehkan secara seksual, akan merasa lebih puas di tempat kerja.

Meningkatkan jumlah perempuan di posisi senior, akan meningkatkan keseimbangan gender di semua tingkatan

Penelitian di seluruh Asia Tenggara menemukan bahwa perusahaan yang dipegang seorang CEO perempuan memiliki kemungkinan 5-16% lebih besar untuk melaksanakan keseimbangan gender pada tenaga kerja dan dewan direksinya. Investing in Women melakukan analisa terhadap data persepsi *Human Resource* dan staf dari 40 perusahaan di Asia Tenggara menghasilkan temuan yang saling melengkapi — dengan meningkatkan proporsi perempuan dalam manajemen akan menghasilkan manfaat di seluruh tenaga kerja. Temuan paling signifikan adalah:

- Staf menjadi lebih mudah merekomendasikan perusahaannya kepada perempuan lainnya
- Persepsi karyawan tentang keadilan dalam hal promosi dan gaji menjadi meningkat (untuk perempuan dan laki-laki)
- Perempuan menjadi lebih menyetujui suatu tugas atau proyek yang dibebankan kepadanya dengan tujuan mempersiapkan mereka untuk kepemimpinan
- Perempuan akan mengatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan rumah tangga mereka telah serasi

4

TINDAKAN PRAKTIS BAGI BISNIS DAN PEMIMPIN YANG MEMILIKI DAMPAK TERUKUR

Melakukan langkah-langkah praktis untuk mengatasi dampak gender dari COVID-19, akan mengurangi risiko yang muncul dan menyadari bahwa manfaat dan peluang yang muncul di waktu yang unik ini akan sangat penting untuk pemulihan yang kuat. Tindakan ini, jika dilakukan oleh individu di semua tingkatan dalam perusahaan, akan memiliki dampak terukur yang memperkuat keterkaitan antara manfaat komersial dan kesetaraan gender di tempat kerja serta membangun ketahanan organisasi.

Ambil tindakan sebagai PEMIMPIN untuk...



Menunjukkan komitmen dan harapan orang lain.

Memberikan konteks strategis untuk kesetaraan gender sebagai kewajiban komersial.

Menginspirasi perubahan di antara rekan kerja, pesaing, dan pelanggan.

TINDAKAN YANG DIREKOMENDASIKAN MELIPUTI:

Berkomitmen terhadap kesetaraan –

Mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam kepemimpinan dan ketanggaan perusahaan terhadap COVID-19, termasuk melalui komunikasi dan / atau komitmen internal dan publik.

Panutan – Memberikan contoh cara kerja yang fleksibel dan ramah keluarga. Memperlihatkan komitmen pribadi untuk mencapai kesetaraan gender dalam sponsorship

dan bimbingan pribadi. Memberikan penghargaan kepada para pemimpin bisnis atas kontribusinya untuk mencapai masa depan yang setara gender pasca-COVID-19.

Berbagi kekuasaan – Memastikan perempuan bisa menyumbangkan keahlian mereka dalam keputusan kepemimpinan dan rencana respon COVID-19, dengan setidaknya 40% perwakilan perempuan di gugus tugas terkait.

Ambil tindakan di TEMPAT KERJA untuk...



Mencapai keseimbangan gender di semua tingkatan

Membangun kesuksesan di masa depan

Menyadari manfaat komersial

TINDAKAN YANG DIREKOMENDASIKAN MELIPUTI:

Menyeimbangkan manajemen krisis – Memastikan adanya keragaman gender dalam tim manajemen krisis yang membuat keputusan tentang perencanaan strategis, sumber daya, restrukturisasi dan pengunduran diri dan PHK.

Menetapkan ekspektasi – Meningkatkan kesadaran tentang dampak gender dari COVID-19 terhadap peluang kerja perempuan dan permintaan atas pekerjaan mereka yang belum digaji kepada manajer dan pimpinan senior. Menetapkan kebijakan yang tidak diskriminatif dan kesempatan yang setara dengan mempertimbangkan perekrutan, sponsorship, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan cara bekerja setelah berlalunya masa pandemi COVID-19.

Bertindak berdasarkan bukti – Memeriksa dan membagi data pimpinan dalam perekrutan, PHK, dan promosi, untuk memastikan perempuan tidak terpengaruh secara tidak proporsional. Memantau dan menganalisa data persepsi SDM dan staf serta kebijakan perusahaan, untuk memahami hambatan pelaksanaan kesetaraan gender di tempat kerja selama penanggulangan dan pemulihan COVID-19.

Mempertahankan kemajuan – Memantau dampak pengurangan atau pemberhentian staf, dan meninjau serta membandingkan data promosi, upah dan bonus bagi perempuan dan laki-laki selama 24 bulan setelah dimulainya masa krisis, untuk menilai dampak pada hasil kerja perempuan dan peran yang didominasi oleh perempuan. Jika ditemukan dampak negatif, lakukan lah pengukuran (misalnya target promosi dan peluang pengembangan).

Mengatasi kesenjangan – Mengukur dan mengatasi kesenjangan kesetaraan upah gender antar peran yang serupa dan secara keseluruhan.

Bekerja secara fleksibel, berbagi perhatian – Memberikan pekerjaan yang fleksibel bagi semua karyawan. Belajar dari pekerjaan jarak jauh baru-baru ini dan dorong para pemimpin untuk mempercayai dan mendukung cara kerja yang fleksibel. Memahami peningkatan beban kepemimpinan yang dialami perempuan dan mendorong staf laki-laki untuk mengambil bagian dari beban kepemimpinan di rumah mereka.

Memutus bias – Memahami dan menentang bias gender dalam hal pemisahan tempat kerja, rekrutmen, promosi, penugasan kerja, pelatihan dan mobilitas. Memasukkan kesadaran bias dalam perilaku kepemimpinan dan program pelatihan lainnya untuk meningkatkan praktik inklusif, terutama selama masa krisis.

Memastikan keamanan dan dukungan – Aktif menangani pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga sebagai masalah di tempat kerja, melalui pengaturan kebijakan dan akses ke resolusi dan layanan dukungan. Memberikan akses pada dukungan kesehatan mental dan pengaturan cuti sakit. Memastikan bahwa pelecehan seksual tidak ditoleransi di tempat kerja dan prosedur keluhan / pengaduan yang kuat tersedia dan dipahami.

Mengembangkan bakat yang beragam – Melanjutkan peluang pengembangan profesional perempuan selama dan setelah COVID-19, untuk memastikan keberadaan perempuan yang memenuhi syarat untuk posisi manajemen / kepemimpinan senior.

TERHUBUNG DENGAN KOALISI BISNIS

FILIPINA



PINDAI

INDONESIA



PINDAI

MYANMAR



PINDAI

VIETNAM



PINDAI