

BETTER ON GENDER, BETTER IN BUSINESS:

KASUS PENINGKATAN KESETARAAN
TEMPAT KERJA DI INDONESIA



TEMUAN DARI STUDI
PLAN INTERNATIONAL DAN APINDO

TABLE OF CONTENTS

PENDAHULUAN	4
Misi dan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	4
Misi dan visi Badan Riset dan Inovasi	4
Dampak dan manfaat penelitian gender di Indonesia	4
Dorongan untuk membangun basis pengetahuan Indonesia	5
KONTEKS PENELITIAN	6
Mengapa penelitian gender di tingkat tinggi penting?	6
Konteks apa yang sudah ada di Indonesia?	7
Apa yang dilakukan atau sudah dilakukan lembaga Anda?	9
REVISI PENELITIAN	14
Tugas	14
Membaca	14
TEMUAN STUDI	18
Scholar level study desk	18
Tinjauan pada tingkat implementasi	18
Membaca implementasi pada desk	20
Praktik terbaik dan pelajaran yang dapat	24
PENYERAPAN ALAT	30
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	31
Kesimpulan	31
Rekomendasi	32

LIST OF TABLES

Tabel 1. Diagram jumlah user APBM (perguruan tinggi) untuk semua provinsi	11
Tabel 2. Cara kerja di ter APBM di level universitas di provinsi	26
Tabel 3. Cara kerja implementasi penelitian gender di perguruan tinggi terdistribusi	34
Tabel 4. Diagram hasil survey penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini berdasarkan provinsi (dari kabupaten)	35
Tabel 5. Tingkat implementasi dan tingkat implementasi kegiatan di provinsi yang berpartisipasi	38
Tabel 6. Hasil penelitian yang terkait dengan implementasi	38
Tabel 7. Hasil penelitian yang terkait dengan implementasi penelitian gender	44

LIST OF FIGURES

Gambar 1. Grafik jumlah total user pada tingkat desk, dan implementasi tingkat	3
Gambar 2. Diagram implementasi yang berkaitan implementasi gender di tingkat desk	7
Gambar 3. Diagram hasil survey nilai partisipasi penelitian	8
Gambar 4. Diagram hasil survey tingkat yang terlibat dan implementasi penelitian	9
Gambar 5. Grafik jumlah user APBM untuk berbagai kabupaten gender di tingkat desk	10
Gambar 6. Grafik implementasi penelitian	17

PENDAHULUAN

MENERAPKAN KESETARAAN GENDER DI SEKTOR BISNIS

Kemertaaan gender di tempat kerja telah banyak diakui sebagai hak asasi manusia, tetapi juga sebagai prasyarat untuk mencapai pembangunan sosial dan ekonomi yang langgeng. Banyak global menunjukkan bahwa peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja merupakan strategi untuk memajukan pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

Implikasi utama dari hal ini tidak selalu sepenuhnya dipahami. Sementara dalam kemertaaan gender di tempat kerja adalah hal yang baik untuk perempuan, keluarga, negara, dan keuntungan jangka panjang perusahaan. Dengan kata lain, ini adalah sesuatu yang masuk akal untuk bisnis yang stabil.

- Peningkatan partisipasi, kepemimpinan, dan kepemilikan perempuan dalam bisnis sangat berpotensi meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, antara lain, ini juga artinya akan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara.
- Pembedayaan ekonomi perempuan dengan jaminan kesehatan mandapatkan lingkungan bisnis yang berkolaborasi, serta memajukan keahlian, kemertaaan dan hak-hak perempuan, anak-anak dan keluarga-keluarga yang terpinggirkan seperti *Melebi*—yang semuanya menunjukkan fondasi untuk biaya manusia suatu negara.

MANFAAT TINDAKAN DAN BIAYA

Ada banyak bukti internasional yang menunjukkan manfaat ekonomi dari kesetaraan gender—dan, tentu, yang menunjukkan sebaliknya *cost of inaction* (biaya ketidaktindakan).

BIAYA EKONOMI

- *Data Dunia* melaporkan bahwa kesetaraan gender menyebabkan banyak peningkatan ekonomi melalui 154 di 184 negara anggota OECD (Organization for Economic Cooperation and Development).

MANFAAT EKONOMI

- *Data Monitor International (DMI)* menunjukkan bahwa memulainya kesetaraan gender dan meningkatkan partisipasi perempuan dapat meningkatkan PDB suatu negara sebesar 20%.
- *The McKinsey Global Institute* memperkirakan pada tahun 2025 bahwa Asia perempuan berkontribusi dalam ekonomi global dengan lebih baik, ini akan berkontribusi hingga \$24 triliun, atau 28% ke PDB global tahun pada tahun 2025.
- *McKinsey Global Institute*. *Dampak ini* *berkaitan* *untuk* *ditinjau* *di* *negara-negara* *di* *Asia* *dan* *ASEAN*.

BERKOLABORASI UNTUK KESETARAAN GENDER DI INDONESIA

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB (SDGs), perjanjian internasional, dan Rencana Pembangunan Nasional Indonesia, antara lain, mengadopsi bahwa inklusi dan perempuan di tempat kerja merupakan bagian dari pemogokan hak asasi manusia dan kemertaaan sebagai prioritas pembangunan.

Sebagai mitra pembangunan—kolaborasi pemerintah, badan sektoral, organisasi masyarakat sipil, LSM, lembaga pemodal, usaha kerja berkolaborasi dan sektor bisnis—selalu terlibat dalam memajukan dan

1. *Chantre, D. and Tolman, M.* 2018. *Economic Effects of Gender Equity in the Labor Market: A Quantitative Evidence*. *Journal of Human Capital* Vol. 12 No. 2. <https://doi.org/10.3386/w24680>.
2. *World Bank*. 2018. *Gender Equality and Economic Growth*. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender>.
3. *World Bank*. 2018. *Gender Equality and Economic Growth*. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender>.
4. *ibid.*



mengattapi instrumen ini. Dengan melibatkan dia, mereka telah membuat komitmen untuk berkolaborasi bersama untuk mencapai tujuan nasional bersama: utang kesehatan gender dan, dalam prosesnya, meningkatkan inkludasinya.

Namun, data statistik menunjukkan bahwa implementasi komitmen sebagai bentuk nyata kesetaraan gender belum cukup kuat untuk mencapai tingkat yang dibutuhkan untuk mendukung perubahan. Hal ini dapat dikoreksi dengan sejumlah faktor, seperti skema kerja gender yang diberikan secara luas dan pengetahuan yang luas tentang langkah-langkah yang harus diambil.

Yang tak kalah penting, dibutuhkan pemeliharaan bersama tentang nilai atau investasi yang dapat diperoleh oleh bisnis yang menerapkan kesetaraan tempat kerja. Ada banyak buku digital yang menunjukkan nilai investasi manusia, tetapi sedikit buku cetak di Indonesia yang menunjukkan cara yang nyata.

BERMITRA UNTUK MEMBANGUN BASIS PENGETAHUAN INDONESIA

Menyadari situasi ini, Puan International dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) bermitra untuk melakukan studi pada tahun 2020 untuk mengidentifikasi masalah bisnis yang terkait dengan pengetahuan kesetaraan tempat kerja dalam konteks Indonesia dan, melalui seruan, mendukung

perangta kepentingan dalam memulihkan nilai implementasi yang dibutuhkan di sektor bisnis.

Elemen utama dari studi ini adalah instrumen yang dirancang APINDO di tahun-tahun sebelumnya sebagai alat untuk mengukur bagaimana dan sejauh mana perusahaan menerapkan langkah-langkah yang disediakan dalam terkait dengan inkludasi perempuan di tempat kerja.

Dalam penelitian, alat tersebut digunakan untuk mendokumentasikan praktik dan nilai perusahaan pada berbagai aspek implementasi sebagai bagian dari analisis biaya-manfaat, alat kemudian dikaitkan dengan ukuran 'soften' yang berbeda untuk mengidentifikasi hubungan antara implementasi dan manfaat bisnis. Studi ini juga menunjukkan kolaborasi dan aksi yang perlu dimungkinkan dari perangta APINDO.

Bangunan berikut memberikan gambaran tentang konteks, tujuan, dan kerangka penelitian, setelah itu menyajikan kesimpulan dan rekomendasi. Yang terakhir memiliki tujuan yang sama dengan studi kesetaraan: membetulkan bisnis di Indonesia dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya bermitra untuk mencapai tujuan dalam peningkatan kesetaraan gender sehingga dapat menikmati hasil maksimal untuk diri mereka sendiri, karyawan, pemangku pasar umumnya, dan negara secara keseluruhan.

KONTEKS PENELITIAN

MENGAPA KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA PENTING?

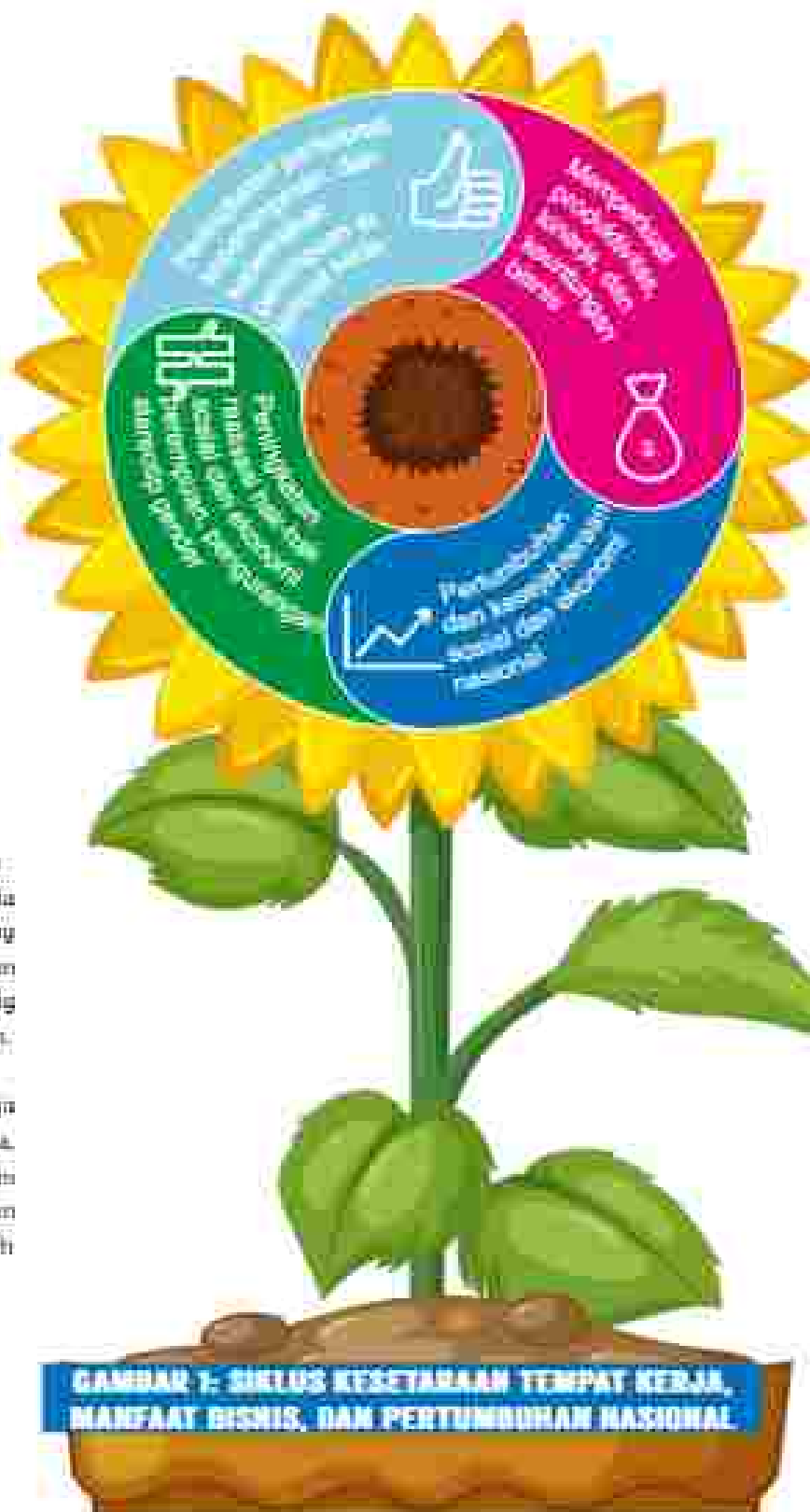
Kesetaraan gender di tempat kerja diakui secara internasional sebagai kunci untuk pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Ini mempromosikan inklusi ekonomi dan pembangunan manusia dan nasional yang lebih cepat, pertumbuhan dan stabilitas, yang pada gilirannya merupakan prasyarat untuk bisnis yang menguntungkan secara berkelanjutan dan realisasi hak-hak seperti manusia (lihat Gambar 1).

Prinsip awal partisipasi perempuan dan peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja berkontribusi pada ketahanan ekonomi dan keberlanjutan bisnis individu.

Dengan demikian, ia memperkuat ekonomi nasional, mengurangi marjinalisasi gender, dan meningkatkan status dan kinerja sosial dan ekonomi perempuan.

Hal ini berkontribusi pada peningkatan kesetaraan gender dan peningkatan kapabilitas untuk membangun kembali sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan nasional yang berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan yang berkelanjutan untuk pertumbuhan jangka panjang dan pertumbuhan sektor bisnis secara keseluruhan.

Peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja mencakup peningkatan pendapatan rumah tangga, partisipasi kinerlabangan tanggung jawab dalam pengalokasian rumah tangga, dan peningkatan kapabilitas pendapatan dan kemampuan rumah tangga untuk menyediakan perumahan berkualitas, gizi dan pendidikan yang mereka butuhkan untuk pertumbuhan optimal mereka – dengan demikian membangun modal manusia untuk pembangunan berkelanjutan.



GAMBAR 1: SIKLUS KESETARAAN TEMPAT KERJA, MANFAAT BISNIS, DAN PERTUMBUHAN NASIONAL.

KOMITMEN APA YANG TELAH DIBUAT INDONESIA?

Mempunyai manfaat ekonomi dan pembangunan manusia dan partisipasi perempuan di tempat kerja tergantung pada proporsi signifikan perempuan yang berpartisipasi dalam bisnis serta memantapkan peran kepemimpinan. Mempunyai partisipasi pada skala yang akan menjamin pengentasan bisnis dan negara meningkatkan status bisnis mencapai kesetaraan gender.

Hal ini pada akhirnya menunjukkan bahwa semua ahli yang bertanggung jawab dengan masalah, ketahanan dan tanggung jawab untuk berkontribusi pada peningkatan partisipasi perempuan di tempat kerja—yaitu, semua mitra pembangunan—harus tahu bahwa mereka perlu berkontribusi secara aktif untuk mencapai kesetaraan gender secara ekonomi di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa semua mitra pembangunan mengetahui tindakan apa yang harus mereka ambil, bahwa kemajuan dan pengendalian tren-tren ini mereka ikuti, didokumentasikan, dan dipublikasikan—langkah ini dilakukan untuk memastikan adanya pemahaman bersama tentang kemajuan, keberhasilan, dan langkah-langkah pengujian sistem yang perlu diambil.

Untuk tujuan ini, Pemerintah Indonesia—melalui proses demokratis yang inklusif dan partisipatif yang melibatkan semua mitra pembangunan—sudah menaiki sejumlah perjalanan dan kemitra yang mengikat negara untuk melakukan tindakan kolektif untuk memajukan kesetaraan gender sebagai pembangunan berbasis hak nasional yang saling menguntungkan dan saling menguntungkan, prioritas (lihat Gambar 2).

Lebih khusus lagi, raihlah CEDAW, Konvensi ILO no. 105 tentang Kesamaan Buruh dan No.111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, serta komitmen terhadap SDG-10 (yaitu Pemerintah Indonesia menaiki perjalanan kesetaraan berbasis hak mitra pembangunan bahwa memajukan kesetaraan gender adalah saling menguntungkan dan bahwa mereka telah melakukan untuk bertindak secara kolektif

- untuk mengatasi hambatan umum terhadap akses dan promosi perempuan di tempat kerja;
- untuk melarang dan menegahi kebijakan dan praktik tempat kerja yang diskriminatif;
- untuk menegahi kebijakan dan praktik internal yang meniadakan tempat kerja yang aman dan mendukung dan
- untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang memastikan inklusi, prestasi, partisipasi, dan kepemimpinan perempuan dalam bisnis.

DAFTAR 5. CONTOH INSTRUMEN YANG MELINDUNGI BERTARAF GLOBAL DI TEMPAT KERJA

- Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) (1979)
- Konvensi ILO tentang Upah yang Sama (1951)
- Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (1958)
- Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (1981)
- Konvensi Perlindungan Maternitas (2000)
- Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Persekitaran Bangsa-Bangsa (2015)



Melalui inisiatif memodifikasi dan melakukan perjanjian dan hukum, semua mitra pembangunan, termasuk pemerintah, swasta lokal dan asing, telah berkomitmen untuk mengambil inisiatif berikut untuk meningkatkan kemampuan gender di tempat kerja:

- Mengadopsi kebijakan, undang-undang dan program yang mengutamakan, memprioritaskan dan melindungi semua pemala pekerja yang bertanggung jawab untuk membiayai kebutuhan mereka dan memajukan isu-isu bernilai.
- Membuat undang-undang dan menyediakan layanan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki berbagi beban perawatan keluarga secara setara.
- Menyediakan dukungan bagi perempuan untuk menunggalikan mereka menghadapi hal yang sama untuk dipertajam atau aktif di tempat kerja, termasuk:
 - peraturan perempuan untuk menjamin kesempatan kerja yang setara;
 - pengembalian profesional perempuan untuk memfasilitasi kesempatan baik mereka untuk meningkatkan keterampilan kejuruan dan kemampuan di tempat kerja;

- perlindungan hak reproduksi mereka;
 - menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan menyediakan layanan dan pertimbangan terhadap lingkungan yang berbahaya, polusi, dan polusi lainnya; dan
 - membayar upah atau gaji perempuan dan laki-laki yang sama besar sesuai kontribusinya; dan
 - memastikan bahwa perempuan dapat dan memilih berpartisipasi dalam manajemen dan pengambilan keputusan di tempat kerja.
- Mengadopsi kebijakan, praktik, dan lembaga yang memastikan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di perusahaan.
 - Mendukung pemerintah dan pemangku pemala lainnya untuk mengatasi, memfasilitasi, serta mampu bertindak secara efektif dalam memenuhi tanggung jawab mereka.

Implementasi komitmen kolektif mengaitkan semua mitra yang berkualitas mengetahui dan menanggung jawab mereka (Misi HighLevel pada Gambar 3).

GAMBAR 3. RANGKAIAN MITRA SEJAMA UNTUK PERSEKUTUAN PERSEKUTUAN





APA YANG DILAKUKAN MITRA UNTUK MEMENUHI KOMITMEN MEREKA?

PEMERINTAH INDONESIA

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk berperan dalam memberikan perhatian bagi seluruh karyawan masyarakat yang memiliki peran untuk mencapai tujuan bersama di bidang kesetaraan gender.

DAFTAR 5 UNDANG-UNDANG, PERATURAN YANG BERLAKU MELAKUKAN KEMERDEKAAN

- Undang-Undang Indonesia
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang CEDAW
- Inisiatif Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengesahan dan Benda dalam Pembangunan
- Nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2019-2024
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja



ASOSIASI INDUSTRI

Asosiasi Industri adalah aktor yang memediasi peran pemerintah antara pemerintah, di satu tingkat, dan dengan industri, di tingkat lain. Fungsi mereka adalah untuk mendukung pengembangan dan implementasi kerangka peraturan untuk kesetaraan gender di tingkat kerja, secara bertahap, mereka membantu pemerintah, serta pembuat kebijakan dan undang-undang pada umumnya, untuk lebih memahami kebutuhan dan tantangan nyata bisnis.

Dengan cara ini, asosiasi (industri) membantu memfasilitasi implementasi yang efektif dari tujuan bersama seperti kesetaraan tingkat kerja dan memastikan bahwa ini melibatkan tidak hanya kemajuan hak-hak perempuan tetapi juga keberlanjutan dan profitabilitas jangka panjang perusahaan bisnis.

Peran vital yang dimainkan oleh APINDO, sebagai penggerak Indonesia yang terdiri dari dan independen. Sebagai aktor utama untuk menjadikan "hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan", APINDO berupaya mendukung para anggotanya untuk menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan anti-diskriminasi di perusahaan masing-masing.

APINDO merupakan nilai keseluruhan gender di tempat kerja dan telah berupaya meningkatkan penempatannya. Secara khusus, APINDO telah mengembangkan alat pengukuran yang menilai berbagai dimensi, dua parameter, kesetaraan gender di tempat kerja. Parameter ini berasal dari hukum nasional dan internasional, dan termasuk masalah dari kerangka kerja konsultasi dengan pemerintah anggota APINDO. Parameter ini juga pada tahun utama yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana partisipasi perempuan diuntungkan, dihargai dan didukung (lihat Gambar 5).

Alat ini memungkinkan anggota APINDO untuk mengoperasionalkan kerangka hukum Indonesia tentang kesetaraan tempat kerja dengan cara yang sesuai untuk perusahaan. Ada tujuh parameter, berkolaborasi dengan subparameter dan indikator kemajuan yang berlaku untuk masing-masing

parameter. Melalui parameter tersebut menyusun peta jalan yang menjabarkan langkah-langkah yang harus diambil dalam operasi sehari-hari, pengambilan keputusan, dan pengalokasian sumber daya untuk mengatasi hambatan partisipasi aktif perempuan di semua level.

Dengan demikian, alat ini merupakan sumber yang berharga dalam perencanaan yang berfokus pada gender. Ini membantu perusahaan untuk terlibat dalam evaluasi diri di tujuh parameter untuk mengukur kemajuan mereka, dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dibakukan untuk mengatasi hambatan partisipasi untuk berpartisipasi aktif di tempat kerja termasuk untuk mendukung kepemimpinan mereka. Tabel 1. menyajikan beberapa hambatan umum dan menunjukkan bagaimana parameter dan subparameter yang berkolaborasi mengoperasionalkan.

GAMBAR 5 TUJUH PARAMETER ALAT APINDO UNTUK MEMBINA KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA



ETAP 3: WILAYAH PERSEKUTUAN ATAU SPESIES MELIPUTI HIMPUNAN BANGUNAN

Tantangan utama	Respon:	
	Parameter	Subparameter
<p>Adaptasi yang sudah ada untuk menghadapi iklim yang berubah. Mengingat tantangan ini, pembangunan berkelanjutan memiliki peluang yang signifikan untuk berkontribusi. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim, meningkatkan efisiensi energi, dan mengurangi emisi gas rumah kaca. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan efisiensi energi, menggunakan energi terbarukan, dan mengurangi emisi gas rumah kaca.</p>	<p>Kebijakan pembangunan berkelanjutan yang dapat berkontribusi yang baik terhadap ketahanan iklim:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan efisiensi bangunan yang ada dengan menggunakan teknologi energi terbarukan. Menerapkan standar bangunan hijau yang lebih ketat. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
<p>Tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Ini berarti memastikan bahwa pembangunan berkelanjutan tidak hanya menguntungkan sektor swasta, tetapi juga masyarakat sipil dan pemerintah. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik.</p>	<p>Resiliensi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang sangat penting dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
	<p>Partisipasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang signifikan dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
	<p>Pengembangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang signifikan dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
	<p>Pengembangan kapasitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang signifikan dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
	<p>Pengembangan nilai ekonomi yang berkelanjutan</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang signifikan dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.
	<p>Struktur organisasi dan tata kelola yang mendukung untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, termasuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keberhasilan yang signifikan dalam menghadapi perubahan iklim adalah memastikan bahwa semua sektor dan aktor pembangunan berkontribusi secara adil dan berkelanjutan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim. Meningkatkan efisiensi energi bangunan. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap bencana alam. Meningkatkan ketahanan bangunan terhadap perubahan iklim.



BENEFIT DI INDONESIA

Sejumlah analisis bisnis, seperti yang berpusat pada dalam studi APINDO-Plan International, telah menunjukkan undang-undang dengan derajat yang berbeda. Bisnis semacam itu telah mengadopsi kebijakan, praktik, dan pengoptimalan keberlanjutan strategis yang dirancang untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang mendukung partisipasi perempuan (lihat bagian 4 untuk informasi lebih lanjut).

SEBERAPA BAIK KINERJA INDONESIA?

Upaya Indonesia telah mencapai beberapa kemajuan, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Pada tahun 2015, hanya sekitar sepuluh perusahaan saja terja yang bekerja. Lima tahun kemudian angka ini telah berubah secara signifikan: pada tahun 2020, 54,58% perusahaan bekerja, dibandingkan dengan lebih dari lima puluh persen pada 2015 (53,86%).¹

Laju kemajuan yang lambat antara tahun 2015 dan 2020 sangat menunjukkan bahwa masyarakat secara keseluruhan, termasuk sektor bisnis, masih memiliki lebih banyak hal untuk dilakukan dalam mengatasi hambatan yang mengowahi perempuan. Hal ini didukung oleh statistik lainnya:

- Menurut Global Gender Gap Index 2020 Indonesia berada di peringkat 85 dari 153 negara.²
- Pada tahun itu, Indonesia mendapat skor 0,700 (dalam skala 0 hingga 1) pada Indeks Gender Gap Global. Skor pada tahun ini mengalami peningkatan jika dibandingkan pada tahun 2008 (yaitu, 0,654)—tetapi peningkatannya hanya lebih dalam kurun waktu 14 tahun.³
- Hanya 18,2% perusahaan yang dimiliki oleh mayoritas perempuan, dibandingkan dengan 81,8% oleh pria.⁴
- 22% perusahaan memiliki manajer wanita perempu; sebaliknya 70% memiliki manajer pria senior.⁵
- Kesetaraan gender telah dicapai dalam pendidikan, tetapi rasio ketika kaum perempuan muda berpindah ke sektor swasta ke tempat kerja semakin turun, dari 100% kesetaraan gender di sekolah, menjadi 50% kesetaraan gender di tempat kerja.

1. *Deloitte Survey Statistik No. 400-70, 2020, 6 Mei 2020*.
Kedua, *Kemampuan dan ketahanan Februari 2021*, Bank
Dunia Statistik.

2. *World Economic Forum (WEF), 2020, Global Gender
Gap Index (GGGI) 2020*

3. *Ibid.*

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*



APA SAJA PENYEBAB DARI TANTANGAN INI?

Kinerja belum tentu membaikkan beberapa dukungan untuk keberhasilan gender di tingkat kerja, dan menetapkan strategi atau arahan yang jelas tentang langkah-langkah yang diperlukan. Namun, masih menunjukkan bahwa ada hambatan yang lambat. Beberapa faktor utama yang memperlambat adalah sebagai berikut:

Norma budaya dan nilai tradisional perempuan kebanyakan pria-pria pun domestik.

Dukungan 25 juta perempuan kerja kerja di Indonesia tidak bekerja karena tanggung jawab keluarga.¹¹

Upaya mengatasi norma yang mengikat dan struktur gender bergantung pada semua bentuk yang menunjukkan kebiasaan dan praktik yang dipegang. Dengan demikian jelas ada kebutuhan untuk mempromosikan informasi (oleh komunitas bisnis untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan memastikan mereka tidak hanya sebagai pekerja, tetapi sebagai manajer, pemimpin, dan pemilik bisnis.

Namun, perusahaan saat ini tidak berfokus atau kebutuhan ini sepenuhnya. Ada beberapa alasan

untuk ini, tetapi informasi yang tersedia menunjukkan bahwa salah satu alasannya adalah bahwa perusahaan tidak sepenuhnya memahami-petama-mengapa, dan kemudian bagaimana, mereka harus menerapkan undang-undang, terutama dalam industri yang utamanya didominasi laki-laki. Dengan kata lain, alasan utama untuk melambatkan implementasi semua tindakan adalah bahwa perusahaan tidak selalu melihat manfaat yang dapat dihasilkan oleh kemitraan gender untuk produktivitas dan keuntungan mereka.

Menariknya, kemudian, adalah bahwa, meskipun ada semakin banyak bukti ilmiah tentang kerugian makro-bisnis dari kesetaraan gender, hanya ada sedikit bukti tentang manfaat yang diperoleh bisnis di Indonesia.

Atas APNGO diharapkan dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan, mengapa dan ini dirancang untuk membantu perusahaan-perusahaan beranggapan, mengetahui sektor perusahaan, dan menggerakkan kemajuan. Kerjasama ini dapat dimanfaatkan dengan kinerja perusahaan untuk menunjukkan manfaat bisnis dari peningkatan kesetaraan kelompok kerja di Indonesia—dan, dengan demikian, membantu mendorong perubahan untuk kemitraan.

11. Alvin, Ananda (September 2019). *Lifebase untuk Wanita: Perempuan-Cadre di Dunia Kerja!*

SIFAT PENELITIAN

TUJUAN

Tujuan menyeluruh dari penelitian ini adalah untuk mempromosikan dan mendukung pilihan bisnis untuk menerapkan langkah-langkah yang telah ditetapkan untuk memperkuat kesetaraan gender di tempat kerja Indonesia. Untuk tujuan ini, APINDO mulai melakukan survei untuk membangun bukti lokal yang dapat digunakan untuk memfasilitasi kasus bisnis untuk peningkatan keterampilan kesetaraan di tempat kerja. Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk mengisi kekurangan pengetahuan di antara stakeholder swasta dan pemangku kepentingan bisnis untuk mengidentifikasi tindakan strategis. Ini bertujuan untuk memfasilitasi bukti pengembalian investasi bagi perusahaan yang telah menerapkan langkah-langkah yang diperlukan.

METODOLOGI

Demi mencapai tujuan tersebut, studi ini menggunakan perangkat APINDO untuk memvisualisasikan bagaimana dan sejauh mana perusahaan swasta telah menerapkan target dimodelkan kesetaraan gender di tempat kerja yang terkandung dalam perangkat tersebut; data tersebut kemudian dijadikan sebagai data primer yang digunakan dalam analisis biaya-manfaat. Menurut Hekkipol (2019), analisis biaya-manfaat dalam konteks gender memfasilitasi perbandingan biaya dan manfaat ekonomi dari kegiatan tertentu untuk menghasilkan gambaran yang jelas dan logis data kuantitatif historis yang akurat dengan perbandingan ekonomi perumpamaan (lihat Gambar 6).¹¹

Inisiatif Plan International-APINDO dalam rangkaiannya merupakan studi kelayakan kecil yang dilaksanakan terutama untuk mengembangkan analisis biaya-manfaat tersebut. Itu dan, kedua, uji penerapan APINDO itu sendiri untuk memfasilitasi penyempurnaan apa yang mungkin diperlukan. Fitur ini dipilih, daripada, misalnya, survei skala besar yang representatif secara nasional yang dilaksanakan

11. Poliquin, J. 2016. *ANEP Framework Learning Brief: Working with the Private Sector to Empower Women, What is Measured and How to Build the Business Case for Change*. <https://doi.org/10.24067/2016>



untuk menilai status kesehatan) tempat kerja di seluruh negeri antara. Awalnya, ada 19 perusahaan anggota APINDO yang telah menerapkan tujuh aspek kesehatan gender yang dipilih sebagai unit penelitian. Akan tetapi, jumlah ini terpaksa harus menjadi empat ketika wabah Covid-19 membuat sejumlah perusahaan harus menghentikan operasinya untuk sementara yang menghambat beberapa rencana lebih dari yang lain.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berdasarkan kerangka konseptual yang berasal dari parameter dan subparameter dari APINDO, yang mengukur nilai implementasi serta manfaat perusahaan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2020 melalui observasi, email, dan wawancara langsung dan tidak langsung, dengan penyajian penelitian utama ditujukan kepada empat direktur dan staf kuria di masing-masing perusahaan. Pengambil keputusan atau pemilik bisnis, direksi sumber daya manusia, direksi keuangan, dan karyawan.

Selanjutnya, data dianalisis dalam berbagai prosedur, skor dihitung, dan hasilnya diperbandingkan dalam analisis biaya-manfaat yang membandingkan biaya yang diperoleh dari parameter dari APINDO dengan manfaat perusahaan yang berkaitan dengan kesehatan, karyawan, produktivitas, dan lainnya.

Acara—seperti mungkin—profesionalitas finansial. Tabel 2 mengidentifikasi sejumlah data dalam teritori. Sebagai manfaat besar dari penerapan kesehatan gender di tempat kerja.

Melalui kerangka proses penelitian ini, penelitian ini berusaha untuk memastikan, antara lain:

- pengalaman perusahaan dalam menerapkan praktik kesehatan gender;
- manfaat apa yang mereka nikmati dan dapat dan
- kerucut apa yang ada antara langkah-langkah penguatan nilai-nilai tertentu dan manfaat tertentu, dan apakah langkah-langkah atau kombinasinya menghasilkan hasil yang lebih baik daripada yang lain.

Kajian ini menghadapi beberapa tantangan, salah satunya adalah keterbatasan jumlah perusahaan yang berpartisipasi dalam Covid-19. Tantangan lain terkait dengan keterlambatan data yang disimpan oleh perusahaan atau, karena alasan keterbatasan, dapat diabaikan.

Meskipun telah tercapai adalah kerangnya data terdapat gender, yang diperlukan untuk menghubungkan manfaat khusus dengan perbaikan khusus dalam kesehatan tempat kerja. Dalam hal ini, tim peneliti menggunakan data nasional sebagai proxy untuk

TABLE 2. COST ITEMS IN THE APINDO TOOL AND CATEGORIES OF BENEFITS

Parameter	Item biaya	Kategori manfaat
Parameter 1	Perencanaan dan implementasi	Kebijakan internal staf
Parameter 2	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggapan awal saat krisis • Desain kebijakan untuk pekerja • Insentif untuk partisipasi penuh atau mengesampingkan • Perbedaan jumlah sumber untuk karyawan jitu dan perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengurangi biaya rekruitmen dan biaya pelatihan • Mengurangi biaya pemangku • Meningkatkan ketahanan karyawan
Parameter 3	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil kerja dan kepuasan • Penguatan nilai pengoperasian berbasis nilai-jumlah yang penting partisipasi pada shift malam • Penguatan nilai pengoperasian berbasis nilai-jumlah • Penguatan nilai pengoperasian berbasis partisipasi anak 	Peningkatan produktivitas
Parameter 4	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan dan pengembangan aspek, The Productive School • Penguatan CCTV • Penguatan Timbal Balik Kesehatan Sekolah 	Peningkatan reputasi pelanggan
Parameter 7	Pembinaan dan Pengembangan Pemasok	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana pengurangan biaya yang meningkatkan kesehatan tenaga kerja • Mengembangkan cara yang meningkatkan kesehatan tenaga kerja

menghitung manfaat. Mempertimbangkan kualitas yang dihasilkan oleh masing-masing perusahaan dan mengacu pada nilai ekspor masing-masing komoditas ke negara-negara Eropa yang menyuarakan konstan gender sebagai prasyarat perdagangan.

Karena keterbatasan ini, hasil kualitatif studi tidak dapat digeneralisasikan atau dilikui sebagai bukti definitif manfaat yang terkait dengan implementasi minimum penetapan kesadaran gender. Namun demikian, sebagai studi tindakan skala kecil yang mengfokuskan semua-kemua nilai-nilai tentang aspek pembangunan yang penting tetapi belum dieksplorasi di Indonesia, studi ini memiliki beberapa kelebihan:

Secara umum, studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan menerapkan langkah-langkah, bagaimana mereka menggunakan alat APINDO, dan manfaat apa yang didapat oleh

perusahaan terkait sebagai hasilnya. Lebih khusus lagi, studi ini sudah melibatkan hasil-hasil berikut:

- menggunakan alat APINDO untuk menilai tingkat implementasi oleh perusahaan yang berpartisipasi;
- mengidentifikasi praktik terbaik, sehingga meningkatkan pengetahuan perusahaan tentang bagaimana menerapkan undang-undang dan peraturan yang relevan;
- mengidentifikasi tantangan yang menghambat implementasi perusahaan;
- mengidentifikasi berbagai manfaat yang diperoleh oleh perusahaan yang berpartisipasi, serta menunjukkan tindakan mana yang mendorong menghasilkan keuntungan, sorben, dan puding *strawberry* dan
- membuat rekomendasi tentang bagaimana alat APINDO dapat dipakai untuk meningkatkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

CARA & METODE PENELITIAN

Berikut ini bagian global dan regional menunjukkan bahwa perusahaan multinasional hand yang baik juga mereka berinvestasi dalam memperbaiki sistem mereka (kebijakan, prosedur dan praktik) untuk meningkatkan kesadaran gender di tingkat kerja.

Walaupun (Hamber, 2019), peneliti akan menggunakan Women's Empowerment Fund (WEF), menunjukkan sejumlah manfaat yang diterima perusahaan dengan melakukan perdagangan dalam praktik bisnis:

- pengurangan biaya sumber daya manusia dalam penurunan pengalihan dan produktivitas di tingkat kerja;
- peningkatan produktivitas tingkat kerja;
- peningkatan kualitas produk dan layanan;
- tingkat turnover dan ketidakhadiran yang lebih rendah;
- peningkatan fokus, motivasi, dan komitmen dari tingkat kerja dan;
- meningkatkan reputasi di antara pelanggan dan masyarakat.



12 Ibid.

TEMUAN STUDI

SEKILAS HASIL UTAMA STUDI

- Perencanaan yang berpartisipasi memiliki **baik tingkat sangat baik baik di tingkat implementasi** pelaksanaan gender pada sektor yang didominasi perempuan terapan lebih baik.
- Rata-rata, mereka mendapat nilai tertinggi pada **kebijakan parameter (P1)**, diikuti dengan **rekrutmen (P2)** dan **perlindungan** dari kemungkinan pelecehan seksual. Parameter yang paling sulit diwujudkan adalah **kelembagaan parameter (P7)**.
- Penerapan **kelembagaan gender di tempat kerja** meningkatkan **keterlibatan karyawan** dan mengurangi **kehadiran**, yang berkontribusi pada peningkatan **produktivitas** dan **keselamatan karyawan**.
- **Hal yang berkontribusi pada retensi staf** dengan mengurangi pergantian karyawan. Selain itu, penerapan praktik **kelembagaan gender** dapat meningkatkan **citra perusahaan**.

TEMUAN PADA TINGKAT IMPLEMENTASI

CARA PENGUKURAN SISTEM KERJA

Tempat perumahan dinilai pada tingkat pencapaian tujuh parameter dan 15 subparameter atau APINCO. Nilai ini mengukur implementasi melalui 42 indikator dari 118 subindikator.

Grader Indeks Implementasi Parameter di Tempat Kerja =

$$\sum_{i=1}^n \text{Indeks Parameter}_i$$

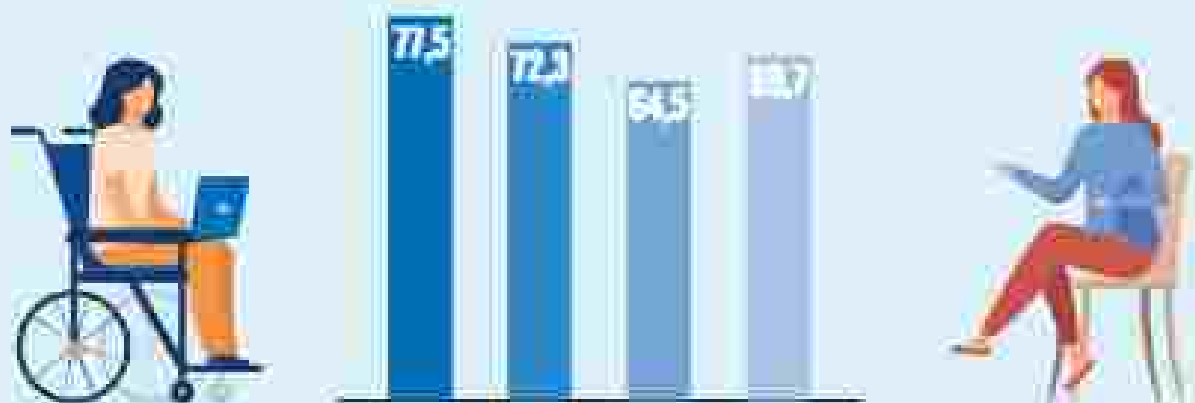
i = parameter,

- **Indeks** akan bernilai pada rentang dari 0-100 di mana 0 akan menunjukkan dan 100 akan menunjukkan
- **Nilai indeks** digunakan untuk membandingkan tingkat keterlibatan parameter kelembagaan tempat kerja. Indeks akan nilai pada skala 0 / 100, di mana 0 akan menunjukkan belum terpenuhi dan 100 akan menunjukkan terpenuhi
- **Skala parameter** yang digunakan adalah:
 - 75 - skor sangat baik/ sangat baik
 - 60 - Baik
 - 45 - Cukup
 - 30 - Buruk
 - 0-25 - Sangat Buruk





TABEL 3. TINGKAT TINGKAT IMPLEMENTASI KESTERAPAN GENDER DI PERUSAHAAN YANG BERKUALITAS



TINGKAT PENCAPAIAN KESTERAPAN GENDER

Hasil keterlaksanaan untuk masing-masing dari empat perusahaan yang berpartisipasi dirangkikan pada Tabel 2, sedangkan Tabel 4 menunjukkan bagaimana mereka bekerja secara kualitatif di tujuh parameter atau APINDO.

- Perusahaan mencapai skor antara 64 dan 78. Hal ini menunjukkan penerapan dan sebagian besar tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kesterapan di tempat kerja **baik hingga sangat baik**, dengan dua perusahaan termasuk dalam kategori 'baik' dan dua dalam kategori 'sangat baik'.
- Perusahaan secara kualitatif mencapai skor tertinggi: mereka pada parameter **kebijakan**, dengan skor rata 87.5 (sangat baik).
- Tingginya tingkat implementasi parameter kebijakan menunjukkan komitmen kompromi

perusahaan terhadap kesterapan gender di tempat kerja. Mereka sering terlibat tindakan positif dan non-diskriminasi dalam pekerjaan, promosi dan remunerasi, dan tidak menunjukkan ketertarikan seksual di lingkungan perusahaan.

- Skor tertinggi mereka berkorelasi dengan **rekrutmen (84.2)** dan **perlindungan dari pelecehan seksual (75.7)**, dengan kedua pencapaian ini kembali muncul dalam kategori 'sangat baik'.
- Meskipun hasil untuk empat parameter lainnya berada dalam kategori 'baik', perusahaan secara kualitatif mencapai skor terendah (40) pada parameter **keterbacaan (lembaga yang menerima pendorong kesetaraan gender di tempat kerja)**.

TABEL 4. DEBAP, RAN ERERA, PERUBAHAN YANG DISPESIFIKAN DALAM PARAMETER DAN SUBPARAMETER TERSEBUT (DARI KIRKBRASS)

Parameter	Rata-rata skor parameter (skala 0-100)	Subparameter: (skala spesifik)	Rata-rata skor subparameter (skala 0-1)
Kecelakaan	83,5 (range baik)	Tingkat pengetahuan untuk mengurangi kecelakaan gender dengan menghormati perbedaan antara laki-laki dan perempuan	0,8
		Kemampuan pengetahuan untuk melaksanakan Nomor 100 (perawatan yang kasar) dan No. 111 (dikembangkan dalam pecha) dan lain-lain	1
		Kemampuan manajemen situasi untuk AED (resolusi) pelaksanaan sekolah	1
Risiko kesehatan	84,2 (range baik)	Penggunaan transportasi untuk kegiatan pendidikan	0,8
		Hal-hal mengenai penyediaan fasilitas dan waktu khusus kesehatan gender untuk penggunaan pemerintah layanan	1
		Pemilihan bahasa komunikasi (mencakup proses yang melibatkan akses layanan jasa dan partisipasi yang dikehendaki)	0,8
		Cakupan yang lebih luas dari pengetahuan keluarga (dukungan untuk masalah kesehatan perempuan)	0,8
		Pedoman kesehatan untuk MA yang lebih dan tidak lebih diabaikan selama wawancara	1
Peningkatan dan pemeliharaan	75,7 (range baik)	GOP pengetahuan pengetahuan pelaksanaan perubahan di lingkungan atau organisasi lainnya	0,8
		Teknik untuk meningkatkan pelaksanaan sekolah	0,8
		Contoh aktivitas untuk kegiatan sekolah	0,8
		Contoh pengetahuan (aktivitas) sekolah	0,8
		Pengajaran yang lebih yang mengaitkan kemungkinan pelaksanaan, seperti (sisi yang berbeda)	0,8
		Teknik yang digunakan gender	0,7
		Kejadian sekolah dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kemampuan mengatasi pelaksanaan sekolah, seperti OCTY	0,8
		Pola pemerintahan yang sesuai gender	0,9
Kemampuan penilaian bagi kelompok	74 (baik)	Kemampuan bagi anggota partisipasi untuk mengidentifikasi perubahan	0,7

Parameter	Rata-rata skor parameter (skala 0-100)	Subparameter (ukuran spesifik)	Rata-rata skor subparameter (skala 0-1)
Kompetensi Kaki	82,9 (sangat)	Desain pemilihan pegawai yang terdistribusi secara merata berdasarkan gender	0,6
		Implementasi struktur dan staff yang	0,6
		Kepuasan yang mencakup proses rekruitmen	0,6
		Kecepatan dan kualitas pelayanan untuk karyawan. Merit dan motivasi	0,6
		Tersedianya biaya bantuan pemukiman atau sewa rumah bagi karyawan	0,5
		Akses-pintar atau email untuk karyawan pemukiman atau	0,9
		Melakukan penelitian untuk staff melalui karyawan pemukiman	0,6
		Akses ke fasilitas kesehatan	0,9
		Keterampilan Keperawatan	87,7 (sangat)
Maksimal dua selama tiga bulan (1,5 tahun sebelum dan setelah melahirkan)	0,6		
Cuti ayah	0,6		
Cuti perempuan	0,6		
Penggunaan biaya perawatan atau transportasi untuk karyawan	0,6		
Bonus kerja	0,6		
jam kerja yang fleksibel	0,6		
Kota gratis jalan	0,6		
Bantuan transportasi	0,5		
Peluang promosi	0,7		
Facilities yang memadai	0,6		
Facilities untuk tempat untuk keluarga karyawan untuk ber- recreasi liburan	0,3		
Facilities pemukiman atau	0,5		
Lingkungan Karyawan dengan pemerataan Kesejahteraan Karyawan	40 (sangat)	Program kerja kesehatan	0,5
		Mengajar keterampilan gender antara staf wanita	0
		Konflik gender	0,5

MANFAAT IMPLEMENTASI PADA BISNIS

Perhitungan Survei-manfaat dalam penelitian ini mengidentifikasi manfaat bisnis dengan memperibahankan ketika implementasi perusahaan dalam kaitannya dengan berbagai jenis manfaat data yang diuraikan selama penelitian. Tabel 5 menyajikan kutipan implementasi masing-masing perusahaan—skor totalnya masing-masing diukur dari APINBO—di samping beberapa ukuran yang menunjukkan kontribusi karyawan dan lingkungan perusahaan: skor keterlibatan, skor kontribusi perempuan, indeks produktivitas perempuan dan indeks peran perempuan (dijelaskan di bawah).

KETERLIBATAN: Persepsi dengan tingkat persepsi kesetiaan gender yang lebih tinggi memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang membantu membangun budaya kerja yang berfokus lebih baik.

Membuat budaya kerja yang lebih baik dalam bisnis—perlu memperhatikan gender, melibatkan mereka, dan mendengar mereka untuk berkontribusi pada organisasi dan lingkungannya.

Karyawan yang terlibat sangat membantu membangun hubungan interpersonal yang dalam dan positif dengan rekan kerja mereka dan berkontribusi dalam melaksanakannya. Keterlibatan adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak hanya secara mental berkecukupan pada pekerjaannya tetapi juga sangat secara emosional padanya dan siap untuk menanggapi panggilan tugas untuk mencapai kepemimpinan perusahaan. Tingkat keterlibatan karyawan yang

tinggi menghasilkan budaya kerja yang berkeadilan dan inklusif yang bertindak bersama untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi.

Kontribusi karyawan internal untuk mendukung produktivitas, profitabilitas, dan biaya karyawan.¹¹

PRODUKTIVITAS: Peningkatan implementasi kesetiaan gender berkontribusi dengan peningkatan produktivitas di kalangan perempuan pada khususnya dan angkatan kerja pada umumnya.

Perbandingan produktivitas perempuan dan laki-laki di empat perusahaan menunjukkan adanya hubungan antara indeks implementasi dan indeks produktivitas perempuan.

Untuk ini diambil dari rata-rata nilai produktivitas perempuan diukur dari (1) jumlah jam kerja; (2) hasil kerja; (3) jumlah; (4) nilai kinerja; dan (5) jumlah pekerja yang telah menerima surat teguran.

Seperti terlihat pada Tabel 5, Perusahaan A memiliki indeks pelaksanaan dalam kategori 'sangat baik' (75% ke atas), dengan indeks produktivitas perempuan lebih tinggi dari T, yang berarti produktivitas perempuan di sana lebih baik daripada laki-laki. Sebaliknya, pada perusahaan lain yang memiliki indeks pelaksanaan lebih rendah dan termasuk dalam kategori 'baik', indeks produktivitas perempuan belum mencapai T (yaitu perempuan yang bekerja di sana secara agregat kurang produktif dibandingkan laki-laki).

Tabel 5 juga terbukti menunjukkan bahwa produktivitas pekerja perempuan yang optimal tidak dicapai melalui implementasi kesetiaan gender yang optimal.

TABEL 5. TINGKAT IMPLEMENTASI DAN TINGKAT KETERLIBATAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN YANG BERPARTISIPASI

Indeks Implementasi 7 parameter	Perusahaan A	Perusahaan B	Perusahaan C	Perusahaan D
Indeks implementasi 7 parameter	77,50%	72,20%	64,50%	59,70%
Skor keterlibatan	4,3	4,7	3,4	4,1
Indeks produktivitas perempuan	1,02	-	0,88	0,87
Peran perempuan indeks	2,92	-	-	4,25

¹¹ H. Zaki, N. 2016. *Perubahan Lingkungan Kerja: Membangun Budaya Organisasi yang Lebih Tinggi di Dunia Pekerja*. Pengabdian: Ilmu Manajemen, Bandar Dua, Makassar. (ipaindonesia.com)

Hal ini juga menunjukkan bahwa menyumbangkan program karyawan pria dan perempuan dalam suatu perusahaan dapat memacu produktivitas.

Meskipun karyawan pria memiliki keterampilan verbal yang lebih besar daripada perempuan dalam hal jumlah jam dan hasil kerja, karyawan perempuan cenderung bekerja dengan keahlian yang lebih baik daripada pria, seperti yang ditunjukkan oleh analisis komparasi gender dan Key Performance Indikator (KPI) tahunan dan jumlah tugas pekerjaan yang dibutuhkan untuk perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

KETERANGAN: Peningkatan penerapan kesetaraan gender berkorelasi dengan peningkatan nilai perempuan, pengurangan pergantian staf, pengurangan biaya operasional, dan keuntungan tambahan.

Salah seorang pemimpin adalah tingkat pengakuan pekerja perempuan karena pemenuhan tuntutan kerja atau pengendalian diri. Sesuai Tabel 5, di mana Perusahaan A, dalam kategori "sangat baik", memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada Perusahaan B, dalam kategori "baik". Ini dapat mengindikasikan bahwa penerapan etika kesetaraan gender di tempat kerja berkontribusi terhadap kinerja dan staf perempuan. Hal ini ditunjukkan oleh data kualitatif dari wawancara dengan pemimpin perusahaan.

Rata-rata staf perempuan melalui peningkatan pemenuhan kesetaraan di tempat kerja memiliki dampak positif bagi kesehatan, antara lain, mengurangi biaya yang sebelumnya dibelanjakan dengan mematuhi nilai baru. Hal ini ditunjukkan oleh analisis dan keuangan yang diberikan oleh salah satu perusahaan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, Perusahaan D (lihat Tabel 6).



TABEL 6. POTENSI PENGHANTARAN BIAYA MELALUI WISATA SUDAH PERUMPAH

	Data tahun 2019
Jumlah karyawan yang terdaftar	140
Jumlah pekerja perempuan yang terdaftar (di)	12
Jumlah PTK pekerja perempuan	5
Tarif biaya rekamansi	Rp 4.726.570
Biaya rekamansi per pekerja	Rp 32.348
Potensi penghematan biaya rekamansi karena mengumbarkan diri pekerja perempuan	Rp 388.128
Potensi penghematan biaya rekamansi akibat PTK pekerja perempuan	Rp 1.258.140
TOTAL Biaya berpotensi dikurangi melalui reformasi jumlah pekerja perempuan	Rp 1.646.268

Pada tahun 2019, yang melibatkan 51 pelaku perempuan karena pengundutan diri atau PIK, menghasilkan rata-rata Rp 30.266 untuk masing-masing 142 karyawan. Namun, jika mampu memanfaatkan semua peluang perempaan tersebut melalui penerapan praktik kesetaraan gender yang lebih baik, itu berpotensi dapat menghasilkan biaya sebesar Rp 1.287.572—yaitu, 28% dari pengeluaran sebelumnya untuk tahun ini.

REPUTASI MEREK: Meningkatkan stabilitas gender dapat meningkatkan citra perusahaan di tingkat nasional, pasar yang menguntungkan, ekspor regional dan internasional, mendorong pasar laba yang signifikan

Penerapan praktik kesetaraan gender dapat meningkatkan citra perusahaan, membuka peluang bisnis melalui potensi pelanggan yang sudah ada, dan menarik pelanggan baru yang kapasitas pembayarannya apabila lebih nilai yang ditempatkan pada keberagaman gender dan keahlian terkait dengan peluang pasar mereka masa atau lebih berkembang.

Hal ini sudah lagi diperlihatkan, di tingkat internasional, oleh data hubungan dari Perusahaan D. Tabel 5 menyajikan pertama, biaya penerapan piluan praktik kesetaraan gender yang ditunjukkan

tersebut, kedua, membandingkan biaya dengan laba perusahaan tahun 2019, serta perbandingan berdasarkan data DFS (Daten Fokus Statistik), pada laba ke betanul dari ekspor ke negara-negara Uni Eropa (Belanda, Spanyol dan Italia) menambahkan sertifikasi Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) sebagai standar etika perdagangan. Mengingat bahwa kesetaraan ini menghasilkan perusahaan melalui praktik berkelanjutan, sertifikasi ini diambil sebagai standar praktik dan bagian keuntungan Perusahaan D yang dapat diatribusikan pada penerapan kesetaraan gender di tingkat kerja.

Gaya implementasi kerja diteliti pada Tabel 5, namun yang jelas adalah bahwa investasi minimal Rp 84.218.817 atau lebih merupakan penting dalam mendukung hampir 10% dari laba perusahaan sebesar Rp 30 miliar untuk tahun ini. Berkat aliran pasar ini difasilitasi dengan mendukung citra perusahaan dan kredensial internasional.

PRAKTIK TERBAIK DAN PELAJARAN YANG DIPETIK

MEMANFAATKAN MANFAKAT PERUSAHAAN MELALUI TINDAKAN POSITIF

Shari ini mengukur tingkat implementasi pada perusahaan yang berprestasi dan manfaat berbagai manfaat bisnis terkait penerapan kesetaraan gender

Tabel 5. Biaya, Keuntungan Bersih, dan Jumlah dan Jenis-jenis Investasi yang Diteliti

	Data from 2019
Biaya pelaksanaan	
Biaya layanan konsalin	IDR 30.518.817
Biaya kampanye internal	IDR 12.400.000
Total biaya	IDR 84.218.817
Laba	
Laba perusahaan perusahaan tahunan	IDR 38.308.000.000
Keuntungan tahunan dari klien yang berkontribusi kesetaraan gender (0,38% dari total keuntungan)	IDR 1.548.018.100



PERINGATAN TENTANG HASIL GENERALISASI

Diperoleh disimpulkan di bagian 5, analisis biaya-perbaikan memiliki keterbatasan di antara kerangka biaya yang berbeda untuk komponen biaya dan manfaat.



yang baik hingga sangat baik di tempat kerja. Selain itu, sebagai bagian dari penelitiannya untuk tujuan ini, APINDO melakukan penelitian mendalam tentang apa yang sebenarnya dilakukan perusahaan untuk menunjukkan pembelajaran program perempuan dan, dalam prosesnya, menguji kemampuan pembelajaran jangka panjang yang lebih luas bagi beberapa aspek keseluruhan.

Hasilnya, studi ini mengidentifikasi berbagai faktor yang melatarbelakangi atau menghambat penerapan faktor parameter kesuksesan tempat kerja yang fokus dengan atau APINDO. Itu juga mampu mengungkap berbagai praktik terbaik dan peluang dari pengalaman perusahaan sebelumnya dengan masing-masing parameter. Komputer keefisienan lebih lanjut ini dirangsum dalam bagian di bawah ini, yang diteliti dengan gambaran latar belakang pendukung dan tantangan utama sebelum melihat lebih dekat pada parameter yang berbeda.

Wawasan dan perubahan praktik ini dapat menjadi sumber pengetahuan penting bagi perusahaan di Indonesia untuk dimanfaatkan untuk meningkatkan kesadaran mereka akan manfaat kesetaraan di tempat kerja dan pembelian mereka sendiri ke partisipasi berikutnya. Apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan manfaat ini sendiri? Karena implementasi yang diinginkan adalah cara mereka memulai, apa yang dimaksud dengan peningkatan?

BAHARAN BEBAS: PENGERTIAN IMPLEMENTASI YANG EFEKTIF

Studi ini menemukan bahwa beberapa faktor terkait dengan tingkat keberhasilan tempat kerja yang tinggi:

- **Kepemimpinan yang kuat:** Visi dan misi perusahaan mempengaruhi bahwa, sebagai perusahaan, perusahaan mengidentifikasi kesetaraan gender, mengadopsi bahwa perempuan sebagai nilai sebagai lebih-laki, dan berusaha untuk menyalip kesenjangan gender.
- **Pernyataan kebijakan di seluruh perusahaan yang jelas:** Visi dan misi perusahaan diterjemahkan ke dalam kebijakan umum yang non-diskriminatif dan kesetaraan kesempatan yang mengikat dan berlaku untuk semua orang. Ini meliputi, misalnya, prosedur kerja mutunya, remunerasi, kode etik dan proses disiplin, manajemen risiko, pengembangan organisasi, dan struktur kepemimpinan dan manajemen.
- **Operasionalisasi kebijakan:** Kebijakan kebijakan diterapkan dalam kebijakan tambahan yang menentukan bentuk dukungan tertentu untuk mengoperasionalkannya dan memastikan bagaimana menerapkan bentuk-bentuk dukungan ini di seluruh operasi perusahaan.
- **Komitmen terhadap kesejahteraan karyawan:** Perusahaan mempunyai budaya berinvestasi dalam kesetaraan gender akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, dengan demikian, meningkatkan produktivitas dan keuntungan.

GAMBARAN BESAR: TANTANGAN UNTUK IMPLEMENTASI YANG EFEKTIF

Studi ini juga mengidentifikasi tantangan utama yang menghambat penerapan praktik ketenagakerjaan gender oleh perusahaan:

- Ketersediaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk memiliki staf, tim, dan penggerak rumah membuat ketenagakerjaan di tempat kerja menjadi tantangan. Ketika manajemen perusahaan memiliki sikap konservatif, perusahaan mungkin akan menanggapi pramuka dan kompetensi lain semacam itu.
- Di sektor-sektor tertentu yang didominasi laki-laki, seperti industri kelapa sawit, perusahaan yang diwajibkan memiliki timbal balik sektor mereka memiliki sedikit karyawan perempuan karena tidak ada kebijakan yang mendukung secara fisik.
- Ketersediaan yang terbatas akan pemangku kunci yang dapat memimpin struktur ketenagakerjaan yang efektif di dalam perusahaan yang menunjukkan inisiatif efektif dan pengantaraan kapasitas oleh manajemen dan karyawan sebagai ketenagakerjaan untuk mendukung nilai ketenagakerjaan gender perusahaan dan memastikan bahwa hal itu tidak sebagai prioritas di semua bidang operasi.

BEKAS PARAMETER LEBIH DEKAT KEBIJAKAN (P1)

Salah satu tantangan untuk semua perusahaan adalah kepatuhan terhadap kebijakan. Rata-rata kepatuhan perusahaan sebesar memiliki indeks implementasi untuk parameter kebijakan sebesar 67,5 (lihat Tabel 4). Defisit, yaitu satu perusahaan memiliki nilai indeks implementasi sempurna (100) untuk parameter ini.

Semua perusahaan yang berpartisipasi memiliki komitmen kebijakan yang jelas terhadap:

- kualifikasi dan ketenagakerjaan gender—hususnya, mereka berkomitmen untuk memastikan apakah yang semua sesuai kemampuannya dan tidak ada diskriminasi berbasis gender dalam keputusan rekrutasi dan promosi; dan
- melindungi staf perempuan dan pekerja lain melalui di tempat kerja.

PRAKTIK TERBAIK

- Perusahaan memiliki staf eksekutif, yang memimpin dalam kebijakan untuk memastikan ketenagakerjaan gender sejalan dengan komitmen dan target perjanjian.
- Tidak ada skema untuk menghadapi pekerjaannya sendiri.
- Kebijakan ketenagakerjaan yang setara dan terintegrasi ditunjukkan dalam prosedur, pengorganisasian dan ketenagakerjaan yang pramuka.



CONTOH KASUS

- Satu perusahaan memiliki tantangan dihadapi yang menjadikan kesetaraan gender sebagai nilai perusahaan yang dipegang dan membentengi arahan tentang implementasi dan mekanisme untuk mengatasi pelanggaran. Perusahaan memiliki kebijakan nondiskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang melarang segala bentuk diskriminasi termasuk atas dasar gender, dalam perekrutan, promosi dan transfer kerja, dan yang menegakkan kesetaraan gender sebagai hak semua manusia yang fundamental. Kebijakan tersebut didukung oleh kebijakan ketenagakerjaan yang melindungi (jika dan menentang diskriminasi) antara lainnya, kebijakan perlindungan anak, kebijakan equal pay, kebijakan keselamatan kesehatan, kebijakan pengaduan dan kebijakan pembela hak asasi manusia, kebijakan whistleblowing dan mekanisme pengaduan yang sesuai.
- Salah satu perusahaan telah meninjau tujuan dan komitmen kesetaraan gendernya dalam kebijakan tentang perusahaan dan perusahaan. Kebijakan anti-diskriminasi secara legal mengacu pada peraturan yang sesuai gender dan kesetaraan gender dalam gaji dan tunjangan. Perusahaan ini tidak hanya membuat komitmen kebijakan, tetapi menerapkan mekanisme keberpihakan untuk mengimplementasikan dan memantau implementasi ini. Perubahan perusahaan juga mengacu pada peraturan dan literatur untuk memantau dan mengevaluasi praktik kesetaraan gender.
- Perusahaan lain memiliki kebijakan nondiskriminasi dan kesempatan kesempatan yang memberikan hak kepada semua karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan ibaratnya bahwa perusahaan tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawan atas dasar agama, ras, etnisitas, orientasi jenis kelamin, usia, kemampuan, jenis disabilitas, status pekerja, kebangsaan, afiliasi politik, atau lain. Diskriminasi atas dasar apapun dalam perekrutan, promosi atau promosi dengan demikian sangat dilarang.
- Perusahaan lain memberikan kepemimpinan tingkat tinggi yang penting dan bertanggung dalam mengoperasionalkan kebijakan antidiskriminasi dan kesetaraan gender yang diadopsi dalam bentuk perjanjian dan semua pemerintahan yang melindungi ketertarikan, pelanggaran, dan tunjangan lainnya.



MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: REKRUITMEN (P2)

- Perusahaan yang berpartisipasi menargetkan Indeks Keterampilan yang lebih tinggi pada rekrutmen.
- Bonus perusahaan diberikan hanya kepada para ahli terbaik.
 - Semua semua diberikan semua tahu untuk memastikan bahwa perekrutan dapat berjalan.
 - Perusahaan menerapkan proses wawancara lebih baik yang melibatkan lebih banyak.


Prioritas pelatihan berbasis kompetensi telah ditetapkan karena korelasi dengan kinerja perusahaan dan keberlanjutan.

FRAKTIK TERBUK YANG BOLEH DAN TIDAK BOLEH DILAKUKAN UNTUK WAWANCARA REBAS RIAS

Sebagai cara untuk memandu pelaksanaan wawancara, salah satu departemen sumber daya manusia perusahaan mengembangkan dokumen yang menguraikan 50 pertanyaan wawancara kerja dan contoh jawaban berkualitas tinggi.



MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PERLINDUNGAN DARI PELECEHAN SEKSUAL (P0)
 Semua perusahaan yang berpartisipasi memiliki sistem implementasi yang signifikan parameter ini.


PRAKTIK TERBAIK 
 Perusahaan yang berpartisipasi implementasi minimal dan maksimal yang relevan untuk melindungi (melalui kebijakan anti pelecehan seksual) karyawan secara keseluruhan, serta menangani pelanggaran seksual yang dilaporkan sebagai pelanggaran yang terencana dan yang lain. Sistem ini juga memastikan bahwa laporan dan pelanggaran dapat diproses dengan baik.

MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PELUANG PELATIHAN UNTUK PEREMPUAN (P4)
 Perusahaan peserta memiliki strategi secara sistematis untuk memastikan bahwa implementasi tahun 2024.

PRAKTIK TERBAIK
 Perusahaan ini adalah yang didominasi laki-laki dan perempuan memastikan akses yang sama ke peluang pelatihan bagi laki-laki dan perempuan, sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah peserta pelatihan pria dan perempuan yang sama. Perusahaan juga memiliki jadwal pelatihan yang fleksibel untuk memberikan kesempatan kepada perempuan untuk bergabung terlepas dari komitmen domestik mereka yang beragam.

MELIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PENGEMBANGAN KARIR (P0)

Perusahaan mencapai tingkat implementasi rata-rata 67,5 untuk pengembangan karir.

PRAKTIK TERBAIK 
 Perusahaan dengan skor tinggi untuk standar penilaian karyawan yang ada gender (melalui jumlah karyawan yang sama atau lebih besar) seperti halnya pria. Mereka juga memiliki sistem jumlah karyawan di posisi manajerial sama. Perusahaan yang menang pada faktor pengembangan karir adalah kategori 'sangat penting' yang menunjukkan bahwa akses yang sama untuk pelatihan dan promosi.

Di bawah parameter pengembangan karir, perusahaan memiliki skor tinggi pada kepemimpinan yang melibatkan dengan skor keadilan, komunikasi dan masalah, hubungan dan dukungan yang sama untuk kedua perempuan dan laki-laki. Sebaliknya, perusahaan yang menang pada faktor pengembangan karir adalah dengan kepemimpinan yang paling rendah. Implementasi di area ini juga terbukti di mana perusahaan tidak hanya menawarkan pelatihan profesional yang relevan yang paling rendah, tetapi juga memastikan bahwa peserta pelatihan (Perempuan dan Pria) mendapatkan pengalaman yang sama untuk pelatihan.





LIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: PERUMBUHAN REPRODUKSI (PR)

Secara global, pertumbuhan mencapai 87,7 pada parameter ini.

SAKTIK TERBUK

Pendampingan nilai: paling baik

Ilustrasikan oleh salah satu perusahaan yang memiliki komitmen kebijakan untuk mendukung kesehatan dan ketahanan bagi pekerja perempuan. Perusahaan yang memperoleh skor nasional pada subparameter ketahanan dengan jenis program anak mendapat peringkat baik dan layak.



LIHAT PARAMETER LEBIH DEKAT: INSTRUSIONAL (PT)

Salah satu perusahaan yang dipimpin perempuan skor rendah pada parameter instruksional. Hanya satu yang mendapat nilai di atas 50 (dalam kategori baik); dua yang lain, dua mendapat skor antara 25 dan 50 (cukup), dan satu di bawah 25 (buruk).

Secara umum, semua perusahaan mengalami tantangan dalam membentuk atau mempertahankan kode yang inklusif gender, serta dalam memastikan keberlanjutan representasi gender dalam pengelolaan lembaga-lembaga ini. Keberadaan komite gender sangat penting dalam mengidentifikasi kasus-kasus yang berkaitan dengan isu-isu gender.

Hal ini digabungkan dengan pengamatan terkait: meskipun perusahaan memperoleh skor tinggi pada parameter kebijakan, dengan skor rata-rata gabungan 87,5, mereka tidak mencapai skor tinggi yang signifikan untuk semua parameter lainnya (terutama parameter) (lihat Tabel 4). Ini menunjukkan perlunya komitmen skor untuk berbagai kondisi ini, sehingga membentuk skor yang lebih rendah pada beberapa parameter.

Nilai yang lebih rendah pada parameter kelembagaan menunjukkan bahwa implementasi yang efektif dari kebijakan perusahaan memerlukan adanya pengakuan kelembagaan pendukung yang kuat untuk memberikan kepemimpinan, dukungan teknis, pengukuran kemajuan, dan pengawasan di seluruh operasi perusahaan untuk memastikan penjabaran komitmen kebijakan ke dalam tindakan nyata dan terukur yang mengintegrasikan kesetaraan gender di tempat kerja.

Skor rendah pada parameter kelembagaan signifikan karena menunjukkan tingkat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan organisasi perusahaan, bersama-sama dengan nilai yang rendah pada parameter di tempat kerja.

Oleh karena itu, parameter kelembagaan menunjukkan parameter yang sangat strategis yang, jika diterapkan sepenuhnya, tidak hanya membuat perusahaan meraih skor tinggi, tetapi juga mempermemperkuat transformasi nilai dan sikap yang mendasarinya. Peningkatan parameter kelembagaan membuat perusahaan dapat sebagai pemangku kepentingan dengan baik yang sama untuk berpartisipasi di tempat kerja dan memastikan peran kepemimpinan. Transformasi seperti itu merupakan prasyarat untuk perubahan jangka panjang dalam budaya dan praktik bisnis perusahaan yang memungkinkan perempuan berkembang secara maksimal sebagai mitra utama yang monitoring keberlanjutan perusahaan dan pembangunan nasional.

PENYESUAIAN

ALAT

Alat APINDO berguna dalam banyak hal. Seperti disebutkan sebelumnya, ini dirancang untuk membantu operasionalisasi kerangka hukum Indonesia tentang kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini, dalam satu hal, merupakan alat pengukur—dalam arti luas yang sering terikat untuk mengukur kemajuan dalam berbagai aspek pembudayaan ekonomi perempuan. Namun, itu adalah alat pengukur yang mengukur nilai dari apa yang diukur. Alat APINDO tidak hanya mengukur kemajuan tetapi juga memfasilitasi kemajuan, sebagai istilah "wilayah target" untuk implementasi oleh mitra partisipansi, ini adalah kerangka kerja untuk membantu tindakan kolektif.

Oleh karena itu, tujuan dari studi ini adalah untuk memfasilitasi kemudahan penggunaan dan kegunaan strategi alat APINDO sebagai kerangka kerja tindakan. Studi ini menentukan bahwa berdasarkan hasil penelitian tentang pemahaman, perluasan penggunaan alat oleh lebih banyak orang dapat meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja, membantu membuat upaya bagi perusahaan untuk lebih berkeadilan pada implementasi internal dan nasional yang diperlukan untuk mengatasi tantangan gender dan praktik yang menjerakkan perempuan di tempat kerja.

Yang bernilai khusus adalah tiga parameter dengan nilai implementasi tertinggi: ketajaman, ketahanan, dan perbandingan dan pelaksanaan seksual. Ini lebih mudah diterapkan daripada yang lain dan mengkonfirmasi banyak praktik terbaik untuk diadopsi. Dengan demikian, mereka dapat dengan mudah diadopsi oleh perusahaan yang memiliki pengalaman menuju kesetaraan gender, terlepas dari apakah perusahaan berada di sektor yang biasanya lebih padat karya untuk perempuan daripada laki-laki atau sebaliknya.

Namun, seberapa efektif alat ini perlu dievaluasi karena sulit diterapkan dalam konteks Indonesia. Di mana industri utama bernilai padat karya dan mempekerjakan lebih banyak laki-laki daripada perempuan karena persyaratan fisik yang tinggi. Perusahaan dalam industri ini cenderung mempekerjakan skor rendah karena industri tersebut adalah berdasarkan basis pria dan perempuan di tempat kerja.

Selain itu, perkembangan Indonesia dimulai dengan 다양itinya untuk mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memiliki sumber keterbatasan keuangan untuk mengadopsi praktik kesetaraan gender di tempat kerja.



KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Berdasarkan penilitian mendalam terhadap sekelompok kecil perusahaan yang berpartisipasi, penelitian ini menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat implementasi yang baik hingga sangat baik dan dimensi kesetaraan gender alat APINDO di tempat kerja berkontribusi pada keterlibatan karyawan, produktivitas dan retensi, serta untuk meningkatkan citra perusahaan. Perhitungan yang terkait dengan laba perusahaan menghasilkan hasil yang tidak meyakinkan tetapi menjanjikan yang memerlukan studi lebih lanjut.

Seiring lebih luas, dihal sebagai normalisasi (dalam pekerjaan dan keluarga seperti SDGs, bisnis berkelanjutan gender di tempat kerja semakin relevan. Hal-hal tersebut dan pertimbangan manusia dan nasional, yang merupakan prasyarat untuk bisnis yang menguntungkan secara berkelanjutan dan efisien baik awal maupun.

Di Indonesia, implementasi kesetaraan tempat kerja yang lebih luas diperlukan agar negara dan banyak pemangku kepentingan dapat memiliki manfaat dan interaksi yang menghasilkan biaya berkelanjutan. Negara ini memiliki tantangan hukum peralihan yang berat, tetapi pemerintah nasional yang terlibat pada perubahan perusahaan di tempat kerja selama periode lima tahun menunjukkan bahwa anting-anting tersebut tidak cukup mudah dan dianggap oleh semua pihak secara luas dan untuk memastikan bahwa kemajuan implementasi pada skala diperlukan untuk mendukung pertumbuhan positif. Ada beberapa alasan untuk itu, di antaranya sebagai berikut:

- Nama gender yang mengacu pada tanggungjawab perempuan seperti pada peran feminis;
- Bisnis memiliki pengetahuan atau pemahaman yang terbatas tentang bagaimana menerapkan langkah-langkah kesetaraan gender, terutama dalam budaya individu yang didominasi laki-laki;
- Bisnis tidak serta merta melihat manfaat yang dapat dihasilkan oleh kesetaraan gender untuk operasi dan keberlanjutan mereka.

Kelua sejumlah perusahaan mendapatkan keuntungan gender karena tidak konsisten, pemerintahan-pemerintahan yang memantapkan praktik kesetaraan gender antara pemerintah juga merupakan keuntungan mereka di seluruh wilayah operasional. Perusahaan-perusahaan ini juga melibatkan wawasan tentang bagaimana melakukan langkah-langkah dalam bentuk bisnis lokal untuk mengatasi tantangan lokal.

Melihat alat APINDO, tingkat kesadaran tinggi dalam perusahaan secara luas lebih jauh lagi, ia dapat dipertahankan, mendorong untuk memastikan bahwa pemerintah berkontribusinya—para bertanggung dengan pendekatan terpadu untuk memastikan pertumbuhan industri-perusahaan—diaktifkan/pertahankan.

Tantangan juga berasal dalam penggunaan alat dan parameternya. Ada indikator bahwa praktik kesetaraan gender meningkatkan kesadaran yang lebih besar di beberapa sektor daripada di sektor lain karena kemampuan bahasa yang menunjukkan tingkat lebih.

Dalam hal penggunaan alat untuk menunjukkan biaya dan manfaat, beberapa parameter dari indikator tersebut relatif kompleks dan tidak mudah dicerna dengan politik anggaran terkait di mana data keuangan dapat diperoleh berdasarkan gender.

REKOMENDASI

Untuk meningkatkan penerapan kesetaraan gender dalam bisnis Indonesia pada skala populasi, langkah-langkah berikut direkomendasikan.

1. Studi ini menunjukkan bahwa budaya pribadiah dan penerapan yang optimal dapat dicapai dengan menerapkan parameter gender pada tingkat yang sangat baik. Oleh karena itu, implementasi di area 75% dan keatas itu, penting bagi semua pihak untuk mendukung implementasi yang optimal jika ingin melihat manfaat yang optimal.
2. Meningkatkan kualitas di perusahaan diharapkan berbagai praktik internal secara internal dan eksternal. Perusahaan dari sektor yang sudah mencapai tingkat leras tidak akan dapat bersaing untuk memperoleh implementasi kesetaraan di tingkat tinggi.
3. APHDO perlu mengembangkan skema pendampingan untuk membantu perusahaan dalam upaya implementasinya, itu juga harus bisa memperoleh praktik kesetaraan gender di antara perusahaan.
4. Menyediakan website dan audio-visual tentang praktik yang baik untuk setiap perusahaan harus disediakan sehingga perusahaan memiliki gambaran yang lebih jelas tentang implementasi dalam praktik.
5. Selain melalui pengkembangan teknologi, di mana selangkah lebih lanjut adalah UMM, parameter gender harus dimasukkan untuk memastikan kolaborasi dan akses yang berbeda dan pelaku industri UMM dengan fleksibilitas kemampuan yang lebih mudah.
6. APHDO dan pemerintah diharapkan meningkatkan motivasi nyata dari perusahaan langkah-langkah kesetaraan gender, termasuk di kalangan UMM.
7. Penelitian harus diberikan pada parameter keberagaman yang memiliki dan implementasi terendah. Lembaga bipartis dan kemua gender dapat menjalankan tingkat yang sama atau bentuk keberagaman lain dapat menyediakan tingkat yang sama, seperti melindungi praktik kesetaraan gender. Cara hal dapat dilakukan untuk parameter ini. Pertama, menyederhanakan parameter tanpa mengurangi fungsi dan aspek yang ingin dicapai ketertarikan pada tingkat industri, menyederhanakan fungsi keberagaman yang ingin dicapai sehingga indikator tersebut dapat memfasilitasi pencapaian untuk parameter sekaligus memfasilitasi bentuk keberagaman yang sesuai untuk berbagai sektor. Kedua, skema pendampingan untuk industri ini perlu diperkembangkan agar sesuai praktik yang baik dapat diimplementasikan ke perusahaan.
8. Untuk meningkatkan upaya ini oleh pemerintah, parameter dapat dicerminkan dengan membuat indikator tingkat industri dasar dan lanjutan. Indikator dasar dapat mencakup ukuran-ukuran yang diprioritaskan untuk diterapkan oleh perusahaan karena adanya yang berlaku untuk. Indikator lanjutan dapat mencakup gender standar dan diprioritaskan untuk langkah-langkah dasar diterapkan. Sistem penilaian kemudian dapat dibangun untuk melindungi indikator dasar awal, sedangkan kepluasan penuh akan menarik skor yang diperlukan yang dapat lebih kecil.



CATATAN AKHIR

