

BAB I

PENDAHULUAN

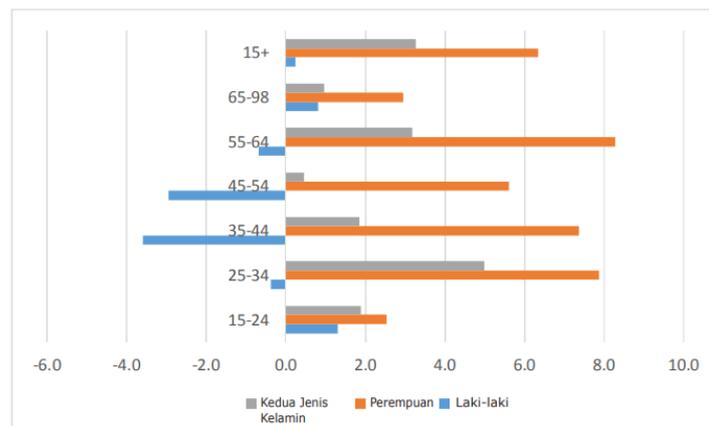
1.1 Latar Belakang

Kesetaraan gender di perusahaan dapat meningkatkan perekonomian suatu negara. Perusahaan di Asia Pasifik berhasil mewujudkan kesetaraan gender dengan menyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) hingga 4,5 triliun dolar AS sampai 2025 seperti yang dikutip dalam *Kompas.com* (Catriana, 2019). Saat Rapat Koordinasi Nasional Kementerian Pembangunan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2019, Sri Mulyani Indrawati juga menyampaikan pentingnya kesetaraan gender bagi negara. “Laki-laki dan perempuan sama seperti sepatu. Apabila haknya tidak sama tinggi, maka jalannya tidak enak,” ungkap Menteri Keuangan yang memberikan gambaran nyata mengenai kondisi seharusnya kesetaraan antara hak perempuan dan hak laki-laki (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2019).

Perempuan Indonesia masih terus memperjuangkan hak-haknya. Kini, perempuan perlahan memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja dan menerima pengetahuan yang setara dengan laki-laki. Sikap dan perilaku yang dapat diandalkan seperti tekun, disiplin, teliti, dan memiliki kemampuan untuk bernegosiasi menjadi alasan-alasan perusahaan mempekerjakan karyawan perempuan (Sleekr, 2018). Perusahaan yang memberikan lapangan pekerjaan bagi perempuan semakin meningkat, hal ini dibuktikan oleh International Labour Organization (ILO) berdasarkan Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017 yang

menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja perempuan mendominasi tenaga kerja laki-laki yang tersebar di sejumlah rentang usia, seperti tabel di bawah ini (International Labour Organization, 2017, p. 13).

Gambar 1.1 Perubahan Rasio Ketenagakerjaan terhadap Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia



Sumber: (International Labour Organization, 2017)

Kesetaraan gender di lingkungan kerja secara spesifik telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 5 yaitu, “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan pasal 6 yaitu, “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (Effendi & Ratnasari, 2018, p. 3). Negara sudah mengatur beberapa prosedur yang harus dipatuhi oleh perusahaan mengenai pemenuhan hak yang sama dalam pekerjaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja memiliki peranan yang penting bagi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyejahterakan pihak internalnya selain mengutamakan *profit* dalam menjalankan bisnisnya.

Karyawan merupakan internal perusahaan yang dapat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. *“If a company treats employees with respect, those employees usually will respect the company as well.”* (Nickles, McHugh, & McHugh, 2016, p. 106). Karyawan akan menghormati perusahaan apabila perusahaan memperlakukan karyawan dengan hormat.

Salah satu caranya adalah menghormati dan memenuhi hak-hak karyawannya, baik perempuan dan laki-laki secara adil. Perusahaan dapat memenuhi hak pekerja perempuan seperti partisipasi kerja, fasilitas, kesehatan, perlindungan dari kekerasan, pendidikan atau pelatihan, transparansi, dan kepemimpinan, diantaranya dengan memberikan hak cuti dan melahirkan, adanya ruang laktasi, ruang untuk senam, poliklinik, dan penjaminan gizi para pekerja. Pemenuhan hak-hak perempuan di dalam perusahaan artinya perusahaan mengakui keberadaan pekerja perempuan yang berkontribusi terhadap keberlangsungan perusahaannya dan mengapresiasi mereka ketika bekerja (Serikat Pekerja Nasional, 2018).

Namun, upaya perusahaan-perusahaan di Indonesia masih terbilang cukup rendah untuk mewujudkan kesetaraan gender. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menyebutkan bahwa belum semua perusahaan memberikan fasilitas dan hak bagi pekerja perempuan secara lengkap, seperti yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, dari 3.041 perusahaan hanya 152 perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik pada pekerja perempuan pada 2017, seperti yang dilansir dalam *Kompas.com* (Kusumaningtyas, 2018). Berdasarkan data tersebut, masih banyak perusahaan Indonesia yang tidak responsif gender.

Indonesia menempati urutan ke-84 dari 144 negara di dunia yang masih menunjukkan nilai kesenjangan gender yang cukup tinggi, seperti yang dilansir oleh *Tirto.id* (Gerintya, 2018) mengutip The World Economic Forum (WEF) dalam laporan *The Global Gender Gap Report 2017*. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak perempuan Indonesia yang tidak terwakilkan dalam perkembangan ekonomi di Indonesia. Diskriminasi kepada perempuan terutama di lingkungan kerja yang menjadi penyumbang utama bisnis masih sering terjadi. Dilansir dari *Kontan.co.id* (Adi, 2018), diskriminasi di lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perlakuan yang berbeda ataupun tindakan pengecualian yang memiliki dampak buruk bagi pekerja.

Diskriminasi yang paling terlihat di lingkungan kerja adalah kesenjangan gender dalam pemberian upah (Henslin, 2015, p. 308). Pekerja perempuan seringkali dibayar lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Hal inilah yang menjadi alasan perusahaan merekrut pekerja perempuan karena dapat dibayar dengan gaji murah. Fenomena ini dibenarkan oleh ILO yang menyatakan bahwa pendapatan perempuan rata-rata lebih rendah dari laki-laki, walaupun keduanya memiliki tingkat pendidikan yang sama seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini (International Labour Organization, 2017, p. 20).

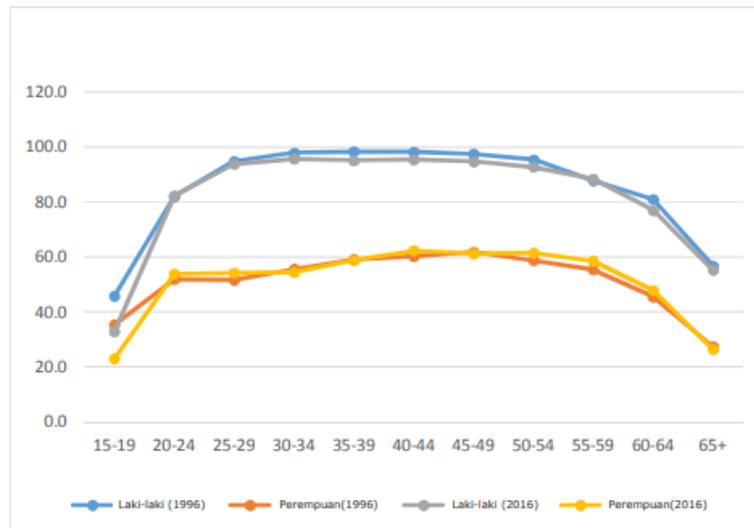
Gambar 1.2 Rata-Rata Pendapatan Berdasarkan Latar Belakang Penduduk Laki-laki dan Perempuan Tahun 2016

Latar Belakang Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Kesenjangan Upah berdasarkan Gender (%)
SD atau lebih rendah	1.573.188	895.528	43%
SMP	1.776.486	1.309.806	26%
SMA	2.514.644	1.891.584	25%
SMK	2.556.230	1.909.828	25%
Diploma I/II	3.270.967	2.213.674	32%
Diploma III	3.727.622	2.786.353	25%
Diploma IV/Sarjana	4.714.893	3.359.886	29%
Pasca Sarjana	8.346.159	5.329.114	36%
Doktoral	10.132.084	8.495.678	16%

Sumber: (International Labour Organization, 2017)

Kesenjangan gender juga nampak pada fenomena *glass ceiling* yaitu suatu batasan yang tidak terlihat yang menghalangi perempuan memegang posisi atau jabatan eksekutif dalam perusahaan (Henslin, 2015, p. 311). Secara kuantitas, perempuan yang bekerja menunjukkan adanya peningkatan, tetapi dalam partisipasi pekerjaannya masih dibatasi. Perempuan kesulitan untuk mendapatkan kebebasan untuk mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, bobot tanggung jawab yang diterima oleh perempuan, dan kesempatan perempuan untuk memperoleh promosi atau naiknya jabatan dalam perusahaan sangat sulit didapatkan. Partisipasi perempuan masih kalah jauh di bawah laki-laki yang memiliki partisipasi aktif di perusahaan seperti tabel di bawah ini (International Labour Organization, 2017, p. 50).

Gambar 1.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin dengan Perbedaan Tahun 1996 dan 2016



Sumber: (International Labour Organization, 2017)

Perempuan juga masih mendapatkan ketidakamanan dan kekerasan di tempat kerja, seperti pelecehan seksual. Pada 2015, kasus pelecehan yang dilakukan oleh petinggi Kleiner Perkins Caufield & Byers dan Ellen Pao mengharuskan kaum perempuan tersisih, seperti yang dilansir dalam *Quartz* (Coren, 2017). Kasus ini berawal ketika ia bersama para pemimpin perusahaan laki-laki berada di pesawat membicarakan tentang bintang film porno yang terkenal. Pemimpin tersebut tidak peduli dengan keberadaan perempuan di sana dan menanyakan hal yang tidak senonoh kepadanya. Pelecehan seksual dapat secara fisik atau verbal juga tak jarang terjadi antara pimpinan dan karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, ketidakadilan gender disebabkan karena budaya patriarki, laki-laki selalu mendominasi masyarakat, sehingga membentuk perempuan sebagai kaum minoritas (Henslin, 2015, p. 297). Kesenjangan upah,

sulitnya perempuan untuk mendapatkan jabatan yang tinggi, dan adanya pelecehan seksual di lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak. Ketidaksetaraan gender muncul pada tingkat manajemen yang terjadi antara karyawan dan pemimpin di perusahaan yang seringkali tidak disadari oleh manajemen dan karyawannya sendiri. Hal ini dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan, pimpinan perusahaan yang memiliki penilaian tertentu terhadap gender, sistem manajemen di perusahaan, dan latar belakang budaya karyawan tersebut.

Upaya kesetaraan gender yang dapat dilakukan untuk karyawan perempuan pada tingkat manajemen dapat diakomodir oleh salah satu profesi di perusahaan yaitu *Corporate Communication* (disebut juga sebagai *Public Relations*, *Public Affairs*, *Corporate Affairs Manager*, dan yang serupa) (Beger, 2018, p. 4). Salah satu fungsi *Corporate Communication* adalah menjalin hubungan dengan pihak internal perusahaan, yaitu karyawan. *Employee communication* diketahui sebagai bagian yang strategis dan kompleks di perusahaan yang merupakan spesialisasi dari *Corporate Communication mix* (Beger, 2018, p. 564). Fungsi *Corporate Communication* tersebutlah diharapkan mampu mengupayakan kesetaraan gender bagi karyawan di perusahaan.

Salah satu upaya mewujudkan kesetaraan gender adalah memberikan seluas-luasnya lapangan pekerjaan bagi perempuan. Industri bisnis yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan adalah industri manufaktur. Seperti yang dikutip dari (*Beritatagar.id*, 2017) survei dan riset Jobplanet mengungkapkan bahwa terdapat lima industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja perempuan

yaitu industri manufaktur sebesar 25,47%, perbankan dan keuangan sebanyak 17,80%, pelayanan sebesar 13,27%, ritel dan distribusi sebesar 12,19%, serta teknologi informasi yaitu 10,68%. Industri manufaktur juga memberikan kontribusi yang signifikan bagi Indonesia, termasuk adalah industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Hal ini dibuktikan oleh Kementerian Perindustrian yang memilih industri tekstil dan produk tekstil (TPT) beserta empat industri lain sebagai prioritas pengembangan revolusi industri dalam peta jalan *Making Indonesia 4.0*, seperti yang dilansir dalam (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2019). Hal ini membuktikan bahwa adanya peluang bagi karyawan perempuan untuk mendapatkan hak-haknya dengan dukungan dari perusahaan dan negara.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagai institusi ekonomi di Indonesia, Danliris merupakan salah satu perusahaan di bidang manufaktur yang fokus pada tekstil dan produk tekstil (TPT). Total karyawan di Danliris sebanyak 8.000 orang, 64% karyawan didominasi oleh perempuan dan 36% laki-laki. Dalam jajaran manajer, 40% diduduki oleh perempuan dan untuk *top management* 44% juga dipegang oleh perempuan, dan seluruh *stakeholder* dikuasai oleh perempuan. Perusahaan yang dipimpin oleh Michelle Tjokrosaputro ini menyatakan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat mengedukasi karyawannya agar menyadari bahwa perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki, dikutip dari (*Kumparan*, 2019).

Danliris juga telah mendapatkan penghargaan kesetaraan gender dengan menerima sertifikat EDGE (*The Global Business Certification for Gender Equality*)

pada 18 Desember 2019. Dari 37 negara, ada sembilan perusahaan di Indonesia yang telah mendapatkan sertifikat kesetaraan gender dunia, termasuk diantaranya adalah Danliris sebagai satu-satunya perusahaan di industri manufaktur yang mendapatkan sertifikat kesetaraan gender (EDGE Certified Foundation, 2020). Dominasi karyawan perempuan dan prestasi Danliris yang mewujudkan kesetaraan gender menjadi alasan Danliris terpilih sebagai objek penelitian.

Berdasarkan pernyataan tersebut, perempuan telah mendominasi karyawan perusahaan Danliris, tetapi proporsi pemimpin pada tingkat *top management* masih didominasi oleh laki-laki. Maka, kesetaraan gender di Danliris masih memerlukan klarifikasi mendalam terkait pemenuhan hak-hak perempuan dan tidak terjadinya diskriminasi gender di perusahaan yang disebabkan karena adanya dominasi laki-laki sebagai pemimpin pada *top management* yang mengambil keputusan dan kebijakan perusahaan yang sangat berkaitan erat dengan hak-hak karyawannya.

Selain proporsi pemimpin yang didominasi laki-laki, pusat perusahaan bisnisnya di Solo dan memiliki kantor cabang di Jakarta juga menimbulkan masalah. Adanya perbedaan lokasi perusahaan menyebabkan budaya perusahaan juga berbeda. Kantor Danliris yang berada di Jakarta memiliki budaya yang lebih terbuka dan metropolitan. Sedangkan, kantor sekaligus pabrik Danliris yang berada di Solo memiliki budaya Jawa yang sangat dominan. Perbedaan budaya perusahaan ini dapat menimbulkan masalah komunikasi di perusahaan yang berkaitan erat dengan kesetaraan gender, terutama budaya perusahaan Danliris pusat yang memiliki nilai-nilai Jawa yang cenderung patriarki.

Proporsi kepemimpinan pada tingkat *top management* yang didominasi oleh laki-laki dan latar belakang budaya perusahaan yang didominasi oleh nilai-nilai Jawa menjadi masalah terkait praktik kesetaraan gender yang dilakukan oleh Danliris. Target diskriminasi gender adalah karyawan perempuan, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengomunikasikan permasalahan terkait gender kepada karyawannya secara menyeluruh. Komunikasi di perusahaan tak terlepas dari peran *Corporate Communication* menjalankan aktivitas *employee communication*-nya mengatasi permasalahan komunikasi manajemen untuk menciptakan identitas perusahaan yang setara gender. Berdasarkan fenomena dan masalah tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) bagaimana kesetaraan gender terwujud melalui kinerja *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil khususnya perusahaan Danliris dan (2) mengapa kesetaraan gender perlu diwujudkan oleh *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil khususnya perusahaan Danliris.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kesetaraan gender terwujud melalui kinerja *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil dengan studi pada karyawan perempuan di Danliris Group?

2. Mengapa kesetaraan gender perlu diwujudkan oleh *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil dengan studi pada karyawan perempuan di Danliris Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui secara mendalam bagaimana kesetaraan gender terwujud melalui kinerja *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil dengan studi pada karyawan perempuan di Danliris Group.
2. Untuk mengetahui mengapa kesetaraan gender perlu diwujudkan oleh *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil dengan studi pada karyawan perempuan di Danliris Group.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.5.1 Kegunaan Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan referensi bagi penelitian lanjut yang akan meneliti tentang gender dan perusahaan dalam konteks mewujudkan kesetaraan gender melalui kinerja *Corporate Communication* di perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan evaluasi dan masukan positif bagi *Corporate Communication* Danliris Group dalam menjalankan *employee communication* yang ramah gender, serta memberikan gambaran kepada perusahaan lain untuk mengakomodir kesetaraan gender di perusahaan yang salah satunya dapat dilakukan oleh *Corporate Communication* sebagai penghubung internal perusahaan.

1.5.3 Kegunaan Sosial

Secara sosial, penelitian ini memberikan gambaran mengenai eksistensi perempuan yang terus berjuang untuk memperoleh hak-haknya di tengah budaya masyarakat yang patriarkis. Kesetaraan gender masih perlu mendapatkan perhatian seluruh institusi sosial. Perusahaan tidak hanya berorientasi untuk mencari keuntungan, tetapi juga berkomitmen menyejahterakan karyawannya secara merata, baik perempuan dan laki-laki. Komitmen ini perlu didukung oleh seluruh elemen masyarakat, pemerintah, dan perusahaan lain sehingga menciptakan kehidupan masyarakat yang sejahtera.

1.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan yang disebabkan adanya ruang lingkup penelitian, akses, dan waktu. Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian seputar kesetaraan gender dalam kinerja *Corporate Communication* di perusahaan tekstil dan produk tekstil dengan studi pada karyawan perempuan Danliris Group

di Solo dan Jakarta. Penelitian ini juga mengalami hambatan akses ketika mengumpulkan data dari lapangan dikarenakan adanya kebijakan pembatasan tamu perusahaan pada masa karantina wabah Covid-19, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan daring. Pengumpulan data dengan mengandalkan media komunikasi daring mengalami *noise* seperti keterbatasan sinyal dan suara lain dari lingkungan. Penelitian ini juga dibatasi oleh waktu yang terbatas untuk melakukan penelitian. Kesulitan mencari waktu yang tepat juga dialami untuk dapat melakukan proses wawancara karena harus dilakukan di luar jam kerja.