OPINI

Percepat Pertumbuhan Bisnis Lewat Kesetaraan Gender

Peringatan Hari Perempuan Internasional (*International Women's Day*) tahun ini yang bertema 'Percepat Aksi' (*Accelerate Action*) mengingatkan kita bahwa masih banyak hal yang harus dikerjakan. Menurut laporan Kesenjangan Gender Global 2024 yang diterbitkan oleh Forum Ekonomi Dunia, kita memerlukan waktu minimal 134 tahun untuk mencapai kesetaraan gender.

Di Indonesia, sektor swasta memiliki peran krusial untuk mengubah prediksi ini dengan mewujudkan kesetaraan gender lebih cepat. Semakin banyak perusahaan menyadari bahwa kesetaraan gender bukan sekadar isu sosial, tetapi pendorong utama keberhasilan ekonomi.

Studi McKinsey 2023 menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender di manajemen memiliki peluang 25% lebih tinggi untuk memperoleh keuntungan di atas rata-rata. Studi McKinsey lainnya juga menunjukkan bahwa perusahaan tersebut biasanya lebih inovatif, tangguh dalam krisis, dan unggul dalam pengambilan keputusan.

Laporan Perempuan dalam Bisnis Grant Thornton 2024 memperkuat temuan ini. Laporan itu menyebut dengan melibatkan perempuan di manajemen senior, organisasi menunjukkan kinerja keuangan yang lebih baik dan peningkatan ketahanan. Namun, posisi eksekutif di Tanah Air belum memberikan ruang yang cukup bagi perempuan.

Hal itu disayangkan karena Credit Suisse meneliti lebih dari 3.000 perusahaan global dan menemukan bahwa perusahaan dengan setidaknya satu perempuan di dewan direksinya memiliki tingkat pengembalian ekuitas dan nilai pasar saham lebih tinggi. Laporan International Finance Corporation (IFC) 2024 juga menunjukkan perusahaan Indonesia dengan keberagaman gender di level manajemen puncak mengungguli kompetitor dalam kinerja bisnis.

Investor global, seperti BlackRock dan Temasek, kini menjadikan kesetaraan gender sebagai syarat dalam pengambilan keputusan investasi. Dalam negeri, Bursa Efek Indonesia (BEI) juga mendorong keberagaman kepemimpinan perusahaan karena berkorelasi dengan tata kelola yang lebih baik dan risiko yang lebih rendah. Selain keuntungan finansial, perusahaan dengan perempuan di jajaran atasnya lebih inovatif dan mampu memahami kebutuhan konsumen, memperluas pasar, serta meningkatkan *engagement*.

Keberagaman gender juga mampu meningkatkan retensi karyawan. *Harvard Business Review* 2022 menyebutkan, karyawan di lingkungan kerja dengan gender beragam cenderung melaporkan kepuasan kerja, juga kolaborasi tim dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang lebih tinggi. Ini merupakan hal krusial di Indonesia ketika Milenial dan Gen Z menunjukkan keinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih inklusif dan egaliter.

Investor, konsumen, dan regulator telah menyerukan agar lebih banyak perempuan dapat menduduki jabatan eksekutif. Di Asia Tenggara, negara seperti di Singapura, Malaysia, dan Filipina telah memperketat persyaratan keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan. Fenomena ini makin menegaskan bahwa perubahan sudah pasti terjadi. Perusahaan-perusahaan Indonesia yang menolak tren ini berisiko kehilangan investor, reputasi, dan talenta terbaik di industri.

Bukti sudah cukup banyak dan mengandung pesan kuat: Perusahaan Indonesia yang ingin menjadi relevan, bersaing di panggung global, menarik investasi, dan mempertahankan talenta terbaik harus menanamkan kesetaraan gender ke dalam agenda kepemimpinan mereka.

Verlyana (Veve) Hitipeuw
CEO & Chief Consultant–Kiroyan Partners

Langkah konkret bagi organisasi yang ingin menjadi pemimpin di bidangnya sudah jelas: Tetapkan target yang ambisius untuk kesetaraan gender di dalam jajaran kepemimpinan organisasi dan pastikan bahwa setidaknya 30% dari jajaran kepemimpinan dan dewan adalah perempuan. Inisiatif tersebut harus menjadi bagian dari pengembangan kepemimpinan secara menyeluruh, dan bukan sekadar upaya untuk meningkatkan keberagaman.

Membangun jalur kepemimpinan bagi perempuan juga sangat penting. Banyak perempuan berpotensi tinggi yang telah diangkat ke berbagai posisi di perusahaan, tetapi mereka harus diberi kesempatan untuk mengelola unit-unit yang menentukan rugi-laba untuk menciptakan perubahan nyata sehingga siap masuk ke dalam jajaran C-*suite*.

Langkah kedua adalah menyelaraskan kembali strategi ESG perusahaan dan ekspektasi investor. Investor dan mitra bisnis yang memprioritaskan keberagaman dalam kepemimpinan akan lebih memilih perusahaan yang transparan dalam mengungkapkan metrik keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan laporan keberlanjutan.

Perusahaan dapat bergabung dengan organisasi atau asosiasi global dan regional yang bertujuan untuk mempercepat kesetaraan gender, seperti menjadi anggota penandatangan Women's Empowerment Principles (WEPs), sebuah panduan yang ditetapkan oleh United Nations (UN) Women dan UN Global Compact untuk membantu perusahaan dalam memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar, dan masyarakat. Perusahaan di Indonesia juga dapat bergabung dengan Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) yang menyediakan kerangka kerja dan praktik terbaik dalam mengadopsi pendekatan kesetaraan gender yang berkelanjutan.

Sekarang waktunya untuk bisnis mempercepat aksi demi mencapai kesetaraan gender. Para CEO harus memimpin upaya ini dengan melembagakan komitmen tentang kesetaraan gender dan mengaitkannya dengan metrik kinerja. Investor harus menyoroti representasi gender dan meminta pertanggungjawaban perusahaan atas janji mereka untuk meningkatkan keberagaman.

Sementara itu, para pembuat kebijakan juga dapat membantu melalui insentif tata kelola perusahaan yang seimbang gendernya agar Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara lain, khususnya di Asia Tenggara. Kesetaraan gender bukan hanya baik untuk perempuan, melainkan bagi bisnis dan negara secara keseluruhan.