
Analisis Sustainable Development Goals Terkait Kesetaraan Gender Terhadap Tenaga Kerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta

Devita Ayu Lestari, Andi Muhammad Yasin*, Nurti Rahayu
Institut Pariwisata Trisakti
*andi.yasin@iptrisakti.ac.id

ABSTRACT

Sustainable Development Goals (SDGs) contain 17 sustainable development goals. This applies universally and all countries in the world have an obligation to achieve existing goals and targets. Of the 17 agendas, one of them is gender equality. According to data quoted from The United Nations Development Program (UNDP) in 2019, Indonesia is ranked 121st out of 162 countries in gender inequality with a world average of 0.436. In the industrial and service sectors, including the tourism industry, there are still many disparities. One of the tourism service products, namely hotels, is increasing in number, especially in the Special Region of Jakarta, which has a positive effect on the level of employment opportunities. Hotel Indonesia Kempinski Jakarta is the first five-star hotel in Jakarta which still exists today. This research aims to find out how the implementation of SDGs related to gender equality at Hotel Indonesia Kempinski Jakarta and what impact the implementation of SDGs related to gender equality has on the workforce at Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. The sample in this study was 1 informant consisting of 1 (one) Training Manager i/c Quality and 13 (thirteen) workers. The data in this research was collected from observation, interviews, open questionnaires, and documentation. This research uses a descriptive narrative qualitative method. The results of this research show that the Sustainable Development Goals related to gender equality are implemented at Hotel Indonesia Kempinski Jakarta and have an impact on the workforce.

Keywords: Sustainable, Equality, Worker

ABSTRAK

Sustainable Development Goals (SDGs) atau Agenda Pembangunan Berkelanjutan berisi 17 tujuan pembangunan berkelanjutan. Hal ini berlaku secara universal dan seluruh negara di dunia memiliki kewajiban untuk mensukseskan tujuan dan target yang ada. Adapun 17 agenda tersebut salah satunya yaitu kesetaraan gender. Menurut data yang dikutip dari The United Nations Development Programme (UNDP) tahun 2019, Indonesia berada pada peringkat ke 121 dari 162 negara dalam ketimpangan gender dengan rata-rata pada tingkat dunia sebesar 0.436. Area industri dan jasa termasuk ranah industri pariwisata masih banyak terjadi ketimpangan. Salah satu produk jasa pariwisata yaitu perhotelan yang kian meningkat jumlahnya terutama di Daerah Khusus Jakarta, maka secara positif berpengaruh terhadap tingkat kesempatan kerja. Hotel Indonesia Kempinski Jakarta merupakan hotel bintang lima pertama di Jakarta yang masih eksis sampai sekarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan SDGs terkait kesetaraan gender di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta dan bagaimana dampak penerapan SDGs terkait kesetaraan gender terhadap tenaga kerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 14 informan yang terdiri dari 1 (satu) Training Manager i/c Quality dan 13 (tigabelas) tenaga kerja. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari observasi, wawancara, kuesioner terbuka, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif naratif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sustainable Development Goals terkait kesetaraan

gender terlaksana di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta dan mempunyai dampak kepada para tenaga kerja.

Kata Kunci: Kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan

PENDAHULUAN

Pada tanggal 25 September 2015 berdasarkan laporan dari United Nation (2015), sidang umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang dilaksanakan di New York pada tanggal 25 September 2015 telah menetapkan Sustainable Development Goals (SDGs) atau Agenda Pembangunan Berkelanjutan.

Menurut data yang dikutip dari The United Nations Development Programme (UNDP) tahun 2019, Indonesia berada pada peringkat ke 121 dari 162 negara dalam ketimpangan gender dengan rata-rata pada tingkat dunia sebesar 0.436. Indeks Ketimpangan Gender ini merupakan ukuran ketimpangan gender yang mengukur seberapa jauh ketidakefektifan pembangunan manusia yang disebabkan oleh ketimpangan gender dilihat dari tiga aspek pembangunan manusia, yaitu kesehatan reproduksi, pemberdayaan, dan partisipasi ekonomi.

Kendati demikian, gender memainkan peran penting dalam pariwisata karena perempuan sering didorong untuk bekerja di sektor pariwisata karena fleksibilitasnya dan kesesuaiannya bagi perempuan untuk menyelaraskan antara pekerjaan dengan keluarga. Selain itu, sifat pariwisata juga memungkinkan perempuan untuk menggabungkan antara pekerjaan dengan keluarga. Menurut data yang diolah oleh McKinsey Global Institute tahun 2023, rasio partisipasi kerja perempuan masih rendah cenderung mendatar, dibandingkan dengan laki-laki di Indonesia. Salah satu produk jasa pariwisata yaitu perhotelan yang kian meningkat jumlahnya terutama di Daerah Khusus Jakarta, maka secara positif berpengaruh terhadap tingkat kesempatan kerja. Hotel Indonesia Kempinski Jakarta merupakan hotel bintang lima pertama di Jakarta yang masih eksis sampai sekarang. Hotel ini diresmikan pada tanggal 5 Agustus 1962 oleh Presiden RI Pertama, Soekarno untuk menyambut Asian Games IV tahun 1962.

TINJAUAN PUSTAKA

Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)

Sustainable Development Goals atau SDGs adalah penyempurnaan dari Millenium Development Goals (MDGs) menjadi Sustainable Development Goals (SDGs) yang mulai dilakukan pasca 2015 (Utama, 2021). SDGs disusun oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dengan melibatkan 194 negara, masyarakat sipil, dan berbagai pelaku ekonomi dari seluruh penjuru dunia. Agenda ini dibuat untuk menjawab tuntutan kepemimpinan dunia dalam mengatasi kemiskinan, kesenjangan, dan perubahan iklim dalam bentuk aksi nyata. SDGs ditetapkan pada 25 September 2015 dan terdiri dari 17 tujuan global dengan 169 target yang akan dijadikan tuntunan kebijakan dan pendanaan untuk 15 tahun ke depan dan diharapkan dapat tercapai pada tahun 2030.

Adapun ke-17 (tujuh belas) tujuan global (Global Goals) dari SDGs tersebut yaitu: 1. Tanpa Kemiskinan (No Poverty). 2. Tanpa Kelaparan (Zero Hunger). 3. Kesehatan yang Baik dan Kesejahteraan (Good Health and Well-Being). 4. Pendidikan Berkualitas (Quality Education). 5. Kesetaraan Gender (Gender Equality). 6. Air Bersih dan Sanitasi (Clean Water and Sanitation). 7. Energi Bersih dan Terjangkau (Affordable and Clean Energy). 8. Pertumbuhan Ekonomi dan Pekerjaan yang Layak (Decent Work and Economic Growth). 9. Industri, Inovasi dan Infrastruktur (Industry, Innovation and

Infrastructure). Membangun infrastruktur yang berkualitas, mendorong peningkatan industri yang inklusif dan berkelanjutan serta mendorong inovasi. 10. Mengurangi Kesenjangan (Reduced Inequalities). 11. Keberlanjutan Kota dan Komunitas (Sustainable Cities and Communities). 12. Konsumsi dan Produksi Bertanggung Jawab (Responsible Consumption and Production). 13. Aksi Terhadap Iklim (Climate Action). 14. Ekosistem Lautan (Life Below Water). 15. Ekosistem Daratan (Life On Land). 16. Institusi Peradilan yang Kuat dan Kedamaian (Peace, Justice and Strong Institutions). 17. Kemitraan untuk Mencapai Tujuan (Partnerships For The Goals). (Pedoman Penyusunan Rencana Aksi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs)” edisi II, Kedeputan Bidang Kemaritiman dan Sumber Daya Alam, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2020).

Indikator dan tujuan SDGs terkait Kesetaraan Gender (Gender Equality) dan Pemberdayaan Pekerja Perempuan

Adanya ketimpangan kesempatan antara laki-laki dan perempuan menimbulkan ketidakadilan yang dapat berpengaruh terhadap kebijakan dan kehidupan sosial. Kementerian Pemberdayaan Perempuan (2019) pengertian kesetaraan gender merujuk kepada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Selain mewujudkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, tujuan ini juga sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan untuk mengembangkan bakat dan potensinya sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dengan kaum laki-laki. Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat beberapa target yang tertuang pada tujuan ke-5 mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan pada Bappenas (2020) yaitu: (1) Mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap kaum perempuan dimanapun. (2) Menghapuskan segala bentuk kekerasan terhadap kaum perempuan di ruang publik dan pribadi, termasuk perdagangan orang dan eksploitasi seksual, serta berbagai jenis eksploitasi lainnya. (3) Menghapuskan semua praktik berbahaya, seperti perkawinan usia anak, perkawinan dini dan paksa, serta sunat perempuan. (4) Mengenali dan menghargai pekerjaan mengasuh dan pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar melalui penyediaan pelayanan publik, infrastruktur dan kebijakan perlindungan sosial, dan peningkatan tanggung jawab bersama dalam rumah tangga dan keluarga yang tepat secara nasional. (5) Menjamin partisipasi penuh dan efektif, dan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk memimpin di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi, dan masyarakat. (6) Menjamin akses universal terhadap kesehatan seksual dan reproduksi, dan hak reproduksi seperti yang telah disepakati Indikator kualitas pelayanan penting untuk menentukan dan mengukur kualitas produk atau jasa yang diberikan.

Proyek Baru Uni Eropa-PBB PROTECT Mendukung Pekerja Migran Perempuan dan Anak-Anak di Asia Tenggara

Proyek PROTECT akan diimplementasikan oleh empat lembaga PBB, yaitu Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), Entitas Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women), Kantor Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Narkoba dan Kejahatan (UNODC), dan Dana Anak Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNICEF). Proyek PROTECT, yang akan berlangsung hingga Desember 2026, akan memanfaatkan hasil dan pelajaran dari dua proyek sebelumnya yang didanai oleh Uni Eropa, yaitu Safe and Fair: Mewujudkan Hak dan

Peluang Pekerja Migran Perempuan di Wilayah ASEAN dan Melindungi Anak yang Terpengaruh oleh Migrasi di Asia Tenggara, Asia Selatan, dan Asia Tengah (Pascal, 2024).

Tenaga Kerja

Adapun mengenai ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja secara umum adalah setiap orang, tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan, baik tetap ataupun tidak, menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibantu oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan diperoleh dari situasi alamiah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisa SDGs kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2024 berlokasi di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta yang beralamat di Jl. M.H. Thamrin No.1, Menteng, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310.

Populasi dan Sampel

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Situasi sosial untuk mendeskripsikan keberadaan suatu kelompok yang diteliti. Terdapat 3 unsur utama pada situasi sosial yang saling berkaitan yaitu tempat, informan dan aktivitas. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan tambahan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Tato Heryanto selaku Training i/c Quality Manager Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Informan tambahan yaitu 13 (tigabelas) tenaga kerja Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, yaitu Abdul Roup, Martin, F. Indie, Annisa Soraya, Mardiah Tanjung, Ringgit Sari, Rino, Grisselda, Meilia, Suyatno, Hartono, Adam, dan Gandi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat pada penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut: 1) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung, dengan menggunakan alat indra penglihatan dan

pendengaran terhadap bagaimana budaya kerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Jadi disini peneliti terjun langsung kelapangan, melihat, memandangi, mendengarkan dan mengamati apa yang terjadi di sekitar tempat penelitian. 2) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung untuk memperoleh data pendukung tentang penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan Bapak Tato Heryanto selaku Training i/c Quality Manager Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. 3) Dokumentasi, yaitu diperoleh dari pihak-pihak terkait, untuk mengetahui sejarah hotel, jumlah pekerja, dan segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang berupa arsip maupun tabel yang peneliti peroleh dari tim HR Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibantu oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan diperoleh dari situasi alamiah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisa SDGs kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan SDGs terkait Kesetaraan gender di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta

Data berdasarkan wawancara pada hari Senin tanggal 27 Mei 2024 pukul 19.00 WIB berlokasi di Starbucks Coffee, West Mall Grand Indonesia dengan informan yaitu Bapak H. Tato Heryanto selaku Training i/c Quality Manager Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Didapatkan jawaban-jawaban pertanyaan untuk melihat bagaimana kerangka hukum untuk melindungi tenaga kerja dan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi tenaga kerja.

1. Tingkat Kesempatan yang Sama Untuk Bekerja

Selaku HRD yang berwenang untuk menjadi salah satu penyeleksi kandidat pekerja mengatakan bahwa gender bukanlah faktor untuk menentukan kelolosan diterima pekerja di suatu posisi, hal yang diperhatikan yaitu attitude, kesesuaian dengan company culture dan kompetensi yang dibutuhkan. Pemberi kerja atau informan yang memerlukan pekerja dapat merekrut sendiri pekerja yang dibutuhkan sebagaimana diatur Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pada dasarnya dalam melakukan penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut: Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah pekerja ditempatkan. Bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih pekerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima pekerja yang ditawarkan. Objektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Adil dan setara adalah penempatan pekerja dilakukan berdasarkan kemampuan pekerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Hasil wawancara dengan informan sangat menjunjung kesetaraan, dibuktikan dari pekerja laki-laki maupun perempuan sama-sama mendapat haknya sebagai pekerja, didasarkan oleh posisi jabatan, pengalaman, dan ekspektasi pekerja saat negosiasi kontrak kerja. Pernyataan Informan di atas mengenai Hotel Indonesia Kempinski Jakarta sangat menjunjung kesetaraan didukung oleh landasan teori yaitu target dari SDGs kesetaraan gender no 1 yaitu “Mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap kaum perempuan dimanapun” dan “Melakukan reformasi untuk memberi hak yang sama kepada perempuan terhadap sumber daya ekonomi, serta akses terhadap kepemilikan dan kontrol atas tanah dan bentuk kepemilikan lain, jasa keuangan, warisan dan sumber daya alam, sesuai dengan hukum nasional.” Selain itu, informan menyatakan Hotel Indonesia Kempinski Jakarta memperbolehkan pekerja perempuan yang berstatus ibu atau sudah mempunyai anak untuk tetap bekerja. Hak ibu hamil juga diberikan kepada pekerja yang sedang hamil yaitu cuti hamil dan tunjangan.

Data ini membuktikan bahwa perusahaan menyediakan angkutan untuk mengantarkan karyawan perempuan untuk pulang dengan kerjasama dengan pihak ketiga. Selain itu sesuai dengan jawaban informan dalam wawancara juga disebutkan bahwa pekerja laki-laki lebih dipertimbangkan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan night shift. Untuk jam kerja yaitu 9 jam kerja, dengan pembagian 8 jam kerja dan 1 jam istirahat. Untuk pemenuhan kalori, Hotel Indonesia Kempinski Jakarta memberikan fasilitas duty on meals di BundaranCafe (kantin karyawan) dan Split Room untuk pekerja perempuan maupun laki-laki yang jumpshift untuk istirahat.

2. Tidak Adanya Tindakan Kekerasan Seksual

Tingkat tingkat tindakan pelecehan seksual dapat dilihat dari hasil kuisioner terbuka kepada 13 tenaga kerja Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, yaitu sebagai berikut: informan pertama menyampaikan bahwa selama bekerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta sebagai Daily Worker tidak pernah mengalami pelecehan seksual. Sesuai data pekerja, Abdul Roup merupakan Locker Attendant laki-laki di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, yang mana locker pekerja perempuan dan pekerja laki-laki mempunyai pekerja yang berbeda sesuai dengan jenis kelamin. Locker Room merupakan area ruang ganti untuk pekerja, dimana terdapat toilet, shower room, area wudhu, dan loker. Berdasarkan informan kedua menyampaikan bahwa selama bekerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta sebagai pekerja di kantin karyawan tidak pernah mengalami pelecehan seksual.

Sesuai data pekerja, Martin merupakan chef di kantin karyawan. Yang mana dominasi pekerja untuk kantin 100% pekerja laki-laki. Hal ini dikarenakan kebutuhan perusahaan. Dengan dominasi jenis kelamin laki-laki tidak menutup kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kantin. Dikarenakan pekerja kantin berhubungan langsung dengan semua pekerja/karyawan Hotel Indonesia Kempinski Jakarta tanpa terkecuali.

Berdasarkan informan ketiga menyampaikan bahwa selama bekerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta sebagai Supervisor tidak pernah mengalami pelecehan seksual. Sesuai data pekerja, F. Indie merupakan supervisor dari Banquet Service Operation Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Sebagai seorang supervisor hal ini juga membuktikan landasan teori peran manajerial perempuan juga membuktikan tidak adanya kekerasan seksual di lingkungan kerja Banquet Service yaitu didukung oleh landasan teori dalam Konsep Kesetaraan Gender menurut Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional, bahwa “kesetaraan gender yaitu memastikan partisipasi penuh dan efektif perempuan dalam berbagai bidang, termasuk kepemimpinan dalam pengambilan keputusan”, juga

tertulis dalam buku pedoman rencana aksi SDGs, Bappenas, 2020 yaitu “Menjamin partisipasi penuh dan efektif, dan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk memimpin di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi, dan masyarakat.”

3. Peran Manajerial Pekerja Perempuan

Indikator ketiga dalam penerapan SDGs terkait kesetaraan gender terdapat penerapan peran manajerial pekerja perempuan. Indikator ini peneliti lihat berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan dibuktikan dengan data internal yang ada, sebagai berikut: Berdasarkan informan menyatakan bahwa terdapat peran perempuan di beberapa jabatan manajerial di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Data ini membuktikan hasil wawancara dengan informan tentang peran manajerial tabel 4.4 Terdapat dua klasifikasi pekerja yaitu bagian Front Office atau Front of the house (FOH) dan Back Office atau biasa disebut dengan Back of the house (BOH). Pekerja bagian FOH adalah karyawan yang bertugas melayani tamu secara langsung dan merupakan garis depan dalam hospitality. Sedangkan pekerja BOH adalah karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan tamu, namun perannya sangat penting untuk memastikan proses produksi berjalan secara efisien.

Dampak Penerapan SDGs Terkait Kesetaraan Gender terhadap tenaga kerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta

Penerapan Sustainable Development Goals terkait kesetaraan gender di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta mempunyai beberapa dampak terhadap tenaga kerja, yaitu: (1) Dampak terhadap tingkat kebahagiaan pekerja. Kebahagiaan itu subjektif maka akan berbeda-beda kondisinya pada masing-masing individu, sehingga gambaran kebahagiaan akan berbeda pada setiap kelompok individu; (2) Dampak terhadap Peningkatan Kualitas Hidup dan Pengembangan Karir. Adanya penerapan SDGs terkait kesetaraan gender memberikan dampak sosial terhadap para tenaga kerja yang bekerja di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Antara lain yaitu meningkatkan kualitas hidup dan pengembangan karir. Tingkat dapat dilihat dari hasil kuisioner terbuka kepada pekerja Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hotel Indonesia Kempinski Jakarta sudah melaksanakan SDGs terkait kesetaraan gender di beberapa indikator sesuai dengan target global yaitu ketersediaan kerangka hukum Women’s yang mendorong, menetapkan dan memantau kesetaraan gender dan penghapusan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, tidak adanya tindakan kekerasan seksual, dan adanya peran manajerial pekerja perempuan. Dampak dari penerapan SDGs terkait kesetaraan gender terhadap tenaga kerja yaitu menciptakan rasa bahagia dan bangga kepada perusahaan, tidak adanya pelecehan seksual di lingkungan kerja, dan meningkatnya taraf hidup pekerja dikarenakan perusahaan peduli terhadap perkembangan karir para pekerja. Oleh karena itu, pihak Hotel Indonesia Kempinski Jakarta antara lain berkaitan dengan upaya memaksimalkan penerapan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada aspek kesetaraan gender di lingkungan kerja. Disarankan agar hotel membuka peluang yang lebih luas bagi pekerja internal maupun calon karyawan baru untuk mengembangkan kompetensi dan kualitas diri, sehingga memiliki kualifikasi yang sesuai untuk menempati posisi manajerial yang saat ini masih didominasi oleh laki-laki. Selain itu, untuk memperkuat dampak sosial terhadap tenaga kerja, pihak manajemen juga disarankan untuk memperbanyak program promosi jabatan secara merata bagi

karyawan perempuan dan laki-laki, serta meningkatkan pemberian apresiasi kepada pekerja perempuan berdasarkan performa kerja yang objektif. Langkah-langkah ini tidak hanya akan mendukung pencapaian target SDGs, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Iftitah, A., Romei Puspitasari, N., Yulianti, N., Taufan Perdana Putra, M., Hukum, F., & Islam Balitar, U. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2).
- Quaiser-Pohl, Endepohls. (2012). *Choices In Europe: Influence of Gender on Education, Occupational Career and Family Development*. Waxmann Verlag Munster
- Bappenas. (2020). *Metadata Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) Indonesia Pilar Pembangunan Sosial, Edisi II*.
- Badan Pusat Statistik. (2014). *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*. Badan Pusat Statistik, 1-172.
- Pascal, Mario. (2024, 28 Maret). *Proyek Baru Uni Eropa-PBB PROTECT Mendukung Pekerja Migran Perempuan dan Anak- Anak di Asia Tenggara*. Diakses pada 28 Juni 2024 dari <https://www.rri.co.id/sumatera-utara/internasional/611130/proyek-baru-uni-eropa-pbb-protect-mendukung-pekerja-migran-perempuan-dan-anak-anak-di-asia-tenggara>
- Leste, T., & Eriyanti, L. D. (t.t.). *Gender Mainstreaming Dalam Peacekeeping Operation PBB* di. www.un.org
- Mudya Yolanda, A., Adnan, A., & Aulia Dwiputri, A. (2022). *Pemodelan Klasifikasi Pada Indeks Ketimpangan Gender (Ikg) Tahun 2020 Dengan Metode Naïve Bayes*. Dalam *Jurnal Keluarga Berencana* (Vol. 7, Nomor 01).
- Peneliti Pertama Pusat Litbang Ketenagakerjaan Kemenakertrans, H. R. (2020). *Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia: Glass Ceiling Atau Sticky Floor? (Gender Wage Gap In Indonesia: Glass Ceiling Or Sticky Floor?)*.
- Rizkasari, A. N. (2020). *Skripsi Analisis Kesetaraan Gender Buruh Tani Plasma Kelapa Sawit Di Desa Nusa Makmur Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Gender Equality Analysis Of Palm Oil Plasm Farm Workers In Nusa Makmur Village Air Kumbang District Banyuasin Regency*.
- Sri, O., Tinggi, S. S., & Mataram, P. (2020) *Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) Tentang Kesetaraan Gender Dalam Industri Pariwisata*. *Open Journal Systems Dimensi Global Pariwisata*, 14(7). <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php>
- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). *Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sdgs): Suatu Reviuw Literatur Sistematis*. *Journal Publicuho*, 5(4), 995-1010. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.41>
- Tyas Wandaweka, A., & Purwanti, D. (2021). *Determinan Partisipasi Kerja Perempuan dalam Sektor Informal di Indonesia Tahun 2019*. Dalam *Seminar Nasional Official Statistics*.