

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Melalui penelitian yang telah dilakukan, EDOTCO Group telah memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kesadaran karyawan terkait *Sustainable Development Goals* (SDG) terutama dalam *Gender Equality*. Melalui program *Diversity, Equity, and Inclusion*, perusahaan telah membuktikan kemampuannya dalam mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, EDOTCO Group juga aktif dalam upaya peningkatan ambisi dan motivasi perempuan di tempat kerja melalui peran nya dalam pembangunan kapasitas karyawan perempuan dengan investasi, pelatihan, dan juga kesempatan untuk *networking* yang diberikan. Program *Diversity, Equity, and Inclusion* telah memberi dampak positif terhadap kepercayaan diri perempuan di EDOTCO Indonesia dalam berkembang dalam karir mereka. Selain itu, berbagai aktivitas program *Diversity, Equity, and Inclusion* terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan perempuan terhadap perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan perempuan untuk bertetap di perusahaan dalam jangka panjang dan memberikan perusahaan waktu yang cukup untuk mengembangkan kapasitas karyawan perempuan secara bertahap dan berkelanjutan.

Sebagai *Multinational Corporation*, keberadaan EDOTCO Group di Indonesia membuka peluang bagi karyawan perempuan untuk mendapatkan jaringan perempuan yang lebih luas, mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja, dan juga memberikan perempuan kesempatan untuk mengakses pengetahuan baru yang bertaraf internasional. Dengan ini, EDOTCO Group bukan hanya mendukung pengembangan karyawan perempuan secara individu, namun juga membantu memperkuat peran mereka dalam lingkungan kerja yang lebih kompetitif. Peluang ini dapat membantu perempuan untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri, dan juga bersiap untuk menduduki posisi strategis di masa depan.

Namun demikian, beberapa kendala ditemukan dalam peningkatan bahwasanya representasi perempuan di posisi manajerial belum signifikan karena belum adanya kebutuhan untuk menambah jumlah perempuan serta keterbatasan dalam lowongan yang tersedia. Meskipun begitu, penting untuk diperhatikan bahwa program *Diversity, Equity, and Inclusion* telah membangun *pipeline talent* yang kuat sehingga, ketika posisi kosong tersedia di masa depan, perempuan yang ada saat ini akan siap dalam mengisi peran tersebut. Untuk program dapat memberikan dampak yang signifikan, waktu yang lebih lama juga diperlukan. Namun konsistensi EDOTCO dalam menjalankan program *Diversity, Equity, and Inclusion* menjadi komitmen EDOTCO Group untuk membentuk perubahan budaya yang memastikan keberlanjutan representasi perempuan dalam posisi manajerial seiring dengan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang,

Secara keseluruhan, peran EDOTCO Group dalam meningkatkan kesetaraan gender di Indonesia, terlebihnya dalam meningkatkan proporsi perempuan di posisi manajerial belum menghasilkan dampak langsung berupa angka peningkatan yang signifikan, namun, dengan potensi yang dimiliki oleh EDOTCO Group sebagai perusahaan multinasional yang memiliki komitmen dan program yang ditujukan untuk kesetaraan gender, serta dengan adanya sumber daya untuk menjalankan program dengan menyeluruh dan berkelanjutan, perusahaan ini memiliki potensi untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap kesetaraan gender di Indonesia seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan juga penyempurnaan dari program *Diversity, Equity, and Inclusion* yang diadakan.

Dengan adanya perusahaan multinasional seperti EDOTCO Group di Indonesia yang memanfaatkan perannya secara maksimal sebagai MNC untuk memberikan dampak sosial pada Indonesia sebagai *host country* nya, perusahaan MNC terbukti dapat mendukung memberikan dampak yang positif bagi Indonesia dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia lokal dan mendorong laju pencapaian target SDG 5.5.2.

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Saran Praktis

Ayesha Ad'hanirizky Adam, 2025

*PERAN MNC DALAM MENINGKATKAN GENDER EQUALITY DI INDONESIA: STUDI KASUS PROGRAM DEI OLEH EDOTCO GROUP TAHUN 2023 – 2024*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, S1 Hubungan Internasional  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Inisiatif program *Diversity, Equity, and Inclusion* yang telah dilaksanakan oleh EDOTCO Group di Indonesia selama tahun 2023 hingga 2024 sudah cukup mendukung karyawan perempuan di EDOTCO Indonesia dalam pengembangan kapasitasnya dan juga mendukung kemajuan perempuan ke posisi kepemimpinan. Adapun beberapa saran praktis yang dapat penulis berikan bagi perusahaan sehingga dapat meraih dampak yang lebih signifikan dan juga kemajuan yang berkelanjutan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan evaluasi yang lebih maksimal terhadap program *Diversity, Equity, and Inclusion* sehingga program dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan, perlu ada kerangka dengan target dan tujuan yang jelas dalam setiap program yang dilaksanakan. Perlu ada *measurement of success* mengenai kontribusi dari program terhadap SDG 5 yang di standardisasi oleh pusat sehingga data kuantitatif dapat menilai pencapaian semua program *Diversity, Equity, and Inclusion* yang telah dilaksanakan oleh setiap NTC setiap tahun nya, sehingga evaluasi dapat berjalan dengan lebih objektif dan akurat untuk mengetahui hal-hal terukur spesifik yang telah berjalan dengan baik, dan yang perlu peningkatan melalui target-target yang ditetapkan sehingga dapat menghasilkan program yang lebih baik kedepannya.
2. Untuk meningkatkan tingkat kesadaran karyawan terkait pentingnya kesetaraan gender dan juga program *Diversity, Equity, and Inclusion*, perlu diadakan sosialisasi rutin yang menjelaskan keseluruhan dari program dan tujuan diadakannya program. Meskipun telah konsisten menjalankan program DEI, meningkatkan visibilitasnya dalam perusahaan dapat meningkatkan partisipasi dari karyawan. Selain mengadakan sosialisasi dengan pemberian materi secara langsung, kampanye komunikasi untuk meningkatkan kesadaran juga dapat dilakukan, misalnya melalui buletin email, poster, ataupun konten media sosial.
3. Dengan adanya sumber daya yang cukup dan keuntungan adanya akses ke pengetahuan global, EDOTCO Group bisa mengadakan kolaborasi dengan instansi lokal di Indonesia guna meningkatkan progres kesetaraan gender di

Indonesia dan memberikan dampak langsung tidak hanya secara internal, tetapi juga eksternal. Misalnya, EDOTCO Group dapat menjalin kolaborasi dengan universitas dan sekolah kejuruan setempat untuk mengembangkan program pelatihan khusus yang berfokus pada kesetaraan gender dan pengembangan kepemimpinan bagi perempuan, kemitraan juga dapat dilakukan Dalam bentuk kuliah tamu ataupun lokakarya yang dibawakan oleh para pemimpin EDOTCO Group untuk menginspirasi perempuan muda dan memberi mereka wawasan tentang jalur karier dalam industri yang didominasi laki-laki. Selain dengan institusi pendidikan, EDOTCO Group juga dapat berkolaborasi dengan Lembaga Swadaya Masyarakat lokal untuk melakukan hal serupa yang ditujukan untuk membimbing perempuan di lingkungan sekitar EDOTCO Group untuk meningkatkan kesadaran tentang bias gender di tempat kerja, yang mendorong perubahan budaya menuju penerimaan yang lebih besar terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan. Dengan mengadakan kegiatan seperti ini, tidak hanya membangun kapasitas perempuan sekitar, EDOTCO Group juga dapat melatih karyawan perempuannya dalam memberikan materi dan pengelolaan proyek.

4. Sebagai *Multinational Corporation*, EDOTCO Group memiliki keunggulan karena beroperasi di berbagai wilayah di Asia. Membangun wadah untuk pengetahuan *Diversity, Equity, and Inclusion* global dapat memberikan karyawan perempuan dari berbagai negara untuk mendapatkan *networking* dan juga *support group* yang lebih luas. Platform DEI global ini dapat berbentuk forum virtual, aplikasi web, ataupun proyek kolaboratif yang mendorong perempuan untuk bertukar wawasan, ilmu, strategi, dan *success story* dalam menavigasikan karir nya di industri yang didominasi laki-laki seperti telekomunikasi.

### 6.2.2 Saran Akademis

Berdasarkan temuan dan juga analisis dari penelitian ini, beberapa rekomendasi akademis yang dapat peneliti berikan untuk memperkaya penelitian berikutnya mengenai bagaimana perusahaan multinasional dapat berperan sebagai aktor non-

negara yang memengaruhi kesetaraan gender di tingkat nasional dan internasional adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya dapat lebih mengeksplorasi peran perusahaan multinasional lain di berbagai sektor yang berbeda dan juga dari *home country* yang berbedadalam kontribusinya terhadap kesetaraan gender di Indonesia, perbandingan antar-industri dapat memberikan perspektif tantangan unik sektor tertentu begitupula dengan praktik inovatif dari program yang diadakan yang dapat memengaruhi kesetaraan gender.
2. Rentang waktu yang lebih panjang juga dapat dilakukan oleh penelitian berikutnya untuk mengetahui peran jangka panjang perusahaan dalam meningkatkan kesetaraan gender, di mana program *Diversity, Equity, and Inclusion* dapat dilacak dan dievaluasi dalam jangka waktu 5-10 tahun apakah telah menciptakan perubahan struktural yang berkelanjutan.
3. Penelitian berikutnya dapat menambahkan lebih lanjut terkait pendekatan budaya dan bagaimana faktor budaya di *home country* beserta dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah di negara asal MNC secara signifikan memengaruhi implementasi dan efektivitas program *Diversity, Equity, and Inclusion* di *home country*, dimana pendekatan lintas budaya ini dapat menjadi wawasan tambahan terkait bagaimana dinamika global dan lokal berinteraksi dalam membentuk kebijakan tempat kerja.