

BAB 5

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerja sama antara Amazon sebagai *MNCs* dan Stonewall sebagai organisasi advokasi LGBTQIA+ terbesar di Inggris merupakan bentuk kolaborasi lintas sektor yang signifikan dalam mewujudkan inklusivitas lingkungan kerja, khususnya bagi tenaga kerja LGBTQIA+. Kerja sama ini menjadi bukti konkret bahwa kolaborasi antara sektor swasta dan organisasi masyarakat sipil memiliki potensi strategis dalam menciptakan perubahan sosial yang kontinu dan berdaya guna.

Sebagai perusahaan multinasional, Amazon menghadapi berbagai tekanan yang menuntut penerapan nilai-nilai universal seperti keadilan, kesetaraan, dan keberagaman. Dalam konteks ini, kerja sama dengan Stonewall tidak hanya menjadi strategi adaptif terhadap tuntutan masyarakat Inggris yang progresif, tetapi juga mencerminkan transformasi paradigma perusahaan dari entitas bisnis yang berorientasi pada keuntungan semata menjadi aktor sosial yang berkontribusi terhadap perubahan sosial.

Kemitraan yang terjalin antara kedua aktor tersebut, sebagaimana tergambar melalui implementasi dan keterlibatan program *Diversity Champions* dan *WEI*, menunjukkan bahwa Amazon secara konsisten membangun komitmen terhadap prinsip keberagaman dan inklusi. Selain itu, peran Glamazon sebagai jaringan afinitas internal Amazon, berfungsi strategis dalam memperkuat identitas, partisipasi, serta kesejahteraan tenaga kerja LGBTQIA+ baik di lingkungan kerja maupun di ruang publik. Inisiatif ini kemudian secara keseluruhan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan di pasar Inggris yang sangat menjunjung nilai-nilai keberagaman.

Melalui pendekatan *Diamond Model* dari Michael E. Porter, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan Amazon dalam mengintegrasikan nilai-nilai inklusif tidak terlepas dari interaksi kompleks berbagai determinan seperti keberadaan industri pendukung, kondisi permintaan domestik yang progresif, strategi perusahaan yang responsif dalam berkontestasi, hingga regulasi dan intervensi pemerintah. Faktor eksternal seperti pandemi covid-19 turut menjadi katalisator yang menguji ketahanan dan fleksibilitas kerja sama ini dalam menjawab tantangan sosial dan psikologis yang dihadapi oleh tenaga kerja LGBTQIA+ selama masa krisis.

Pada perannya, kejadian tidak terduga seperti covid-19 telah memperkuat relevansi dan urgensi dalam kerja sama ini. Ketika sebagian besar tenaga kerja menghadapi tekanan mental akibat perubahan pola kerja dan keterbatasan akses, Amazon dan Stonewall justru memperluas jangkauan program mereka dengan memberikan dukungan kesehatan mental, pelatihan berbasis digital, serta penyediaan *platform* aman bagi komunitas LGBTQIA+ untuk tetap terhubung. Langkah ini memperlihatkan bahwa kolaborasi bukan hanya bersifat simbolis, melainkan juga adaptif terhadap situasi darurat dan responsif terhadap kebutuhan spesifik komunitas rentan.

Keterlibatan ini tidak lepas dari berbagai strategi yang dilaksanakan oleh Amazon. Melalui Glamazon, strategi-strategi tersebut bertransformasi menjadi sebuah program yang pada akhirnya dapat memperlihatkan partisipasi tenaga kerja LGBTQIA+ secara eksternal yang merupakan hasil dari keberhasilan Amazon dalam menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Peran Amazon kemudian menjadi sangat vital baik bagi pemberdayaan tenaga kerja LGBTQIA+ maupun dalam membantu Amazon berkontestasi dengan pesaing lain untuk menjadi perusahaan yang inklusif.

Determinan ini kemudian menjadi sangat penting bagi Amazon dalam penguatan daya saing sosial dan ekonomi sebagai entitas global. Di Inggris, kerja sama ini telah menghasilkan ‘produk’ yang dapat digunakan Amazon dalam memenuhi ekspektasi masyarakat. Melalui penempatan Amazon dalam daftar *Top*

100 Employers dan Glamazon yang meraih *Network Group of the Year*, Amazon telah menunjukkan keberhasilan dalam menjadikan inklusivitas sebagai strategi diferensiasi dalam persaingan pasar tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja sama antara Amazon dan Stonewall bukan sekedar instrumen pengelolaan reputasi atau respons terhadap tekanan eksternal, tetapi merupakan bentuk kemitraan strategis yang terintegrasi dalam kebijakan perusahaan. kerja sama ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara perusahaan multinasional dan organisasi masyarakat sipil dapat menjadi solusi nyata dalam mengatasi ketimpangan sosial dan diskriminasi struktural, khususnya dalam dunia kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Perusahaan multinasional diharapkan untuk tidak sekadar menjadikan isu inklusivitas sebagai bagian dari strategi pencitraan, tetapi mampu mengintegrasikannya ke dalam kerangka kerja yang konkret dan berkelanjutan. Sebagaimana yang telah dilakukan Amazon melalui kolaborasi bersama Stonewall, perusahaan perlu membangun struktur internal yang mendukung seperti pembentukan jaringan afinitas, pelatihan keberagaman, dan penyusunan kebijakan nondiskriminatif yang berpihak pada kelompok rentan.

Di sisi lain, pemerintah, baik di Inggris maupun di negara-negara lain, memiliki tanggung jawab untuk memperkuat kerangka hukum yang menjamin perlindungan hak-hak kelompok LGBTQIA+ di tempat kerja. Pemerintah perlu mendorong terciptanya ruang kolaboratif antara sektor swasta dan organisasi masyarakat sipil melalui fasilitasi pendanaan, insentif, serta monitoring implementasi regulasi secara efektif. Peran aktif negara sangat krusial dalam memastikan bahwa kerja sama lintas sektor ini berjalan dengan prinsip keadilan sosial yang sesungguhnya.

Organisasi masyarakat sipil dan komunitas LGBTQIA+ juga perlu memperluas kapasitasnya dalam melakukan advokasi berbasis bukti dan membangun kemitraan yang setara dengan sektor korporasi. Kolaborasi tidak hanya berhenti pada penyusunan kebijakan, tetapi juga harus mencakup partisipasi dalam proses evaluasi, pengawasan, dan penyempurnaan kebijakan inklusi yang diterapkan oleh perusahaan. Melalui langkah-langkah tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa upaya inklusi tidak bersifat simbolis, melainkan benar-benar menciptakan ruang kerja yang aman dan mendukung.

Secara khusus, Amazon perlu memperluas cakupan penerapan kebijakan inklusifnya ke wilayah operasional lain di luar Inggris. Perusahaan juga diharapkan untuk melibatkan komunitas lokal dalam perancangan program inklusi agar kebijakan yang diterapkan tidak bersifat *top-down*, tetapi responsif terhadap konteks sosial, budaya, dan hukum di masing-masing wilayah. Dengan demikian, pendekatan yang diterapkan akan memiliki legitimasi yang kuat dan dampak yang berkelanjutan.

5.2.2 Saran Praktis

Penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan kajian akademik yang lebih luas mengenai peran perusahaan multinasional dalam mendorong perubahan sosial, khususnya melalui pendekatan inklusivitas di tempat kerja. Kajian-kajian selanjutnya diharapkan dapat mengintegrasikan perspektif interdisipliner yang menggabungkan studi hubungan internasional, ekonomi politik global, manajemen sumber daya manusia, dan kajian gender. Pendekatan ini diperlukan untuk memahami dinamika kompleks dalam kerja sama lintas sektor.

Selain itu, disarankan agar dilakukan studi komparatif lintas negara untuk menilai efektivitas model kerja sama seperti yang dijalankan Amazon dan Stonewall di berbagai wilayah dengan keragaman budaya dan norma hukum yang berbeda. Studi semacam ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai tantangan, peluang, serta strategi adaptasi yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan agenda inklusif secara global.

Penelitian mendatang juga penting untuk menelaah secara kritis praktik pinkwashing, yakni kecenderungan perusahaan menggunakan simbol dan retorika keberagaman hanya untuk kepentingan pemasaran. Kajian ini diperlukan guna memastikan bahwa perusahaan benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai inklusi secara substansial, tidak sekadar demi kepentingan reputasi. Evaluasi berbasis indikator dampak nyata terhadap kesejahteraan komunitas LGBTQIA+ menjadi aspek penting dalam penelitian lanjutan.

Dalam ranah teoritis, Diamond Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus dikembangkan dan diterapkan untuk menganalisis isu-isu sosial lainnya dalam konteks kerja sama lintas sektor. Dengan memperluas fungsionalitas model tersebut, akademisi dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang lebih relevan dengan dinamika hubungan antara aktor korporasi dan sosial di era globalisasi.

Akhirnya, disarankan agar institusi akademik dan pusat penelitian turut serta dalam dokumentasi dan pembangunan basis data global terkait praktik-praktik kerja inklusif. Basis data ini akan sangat bermanfaat bagi pengambil kebijakan, pelaku bisnis, dan akademisi dalam merumuskan strategi berbasis bukti, menyusun kebijakan publik yang efektif, serta merancang kurikulum pendidikan tinggi yang mampu mencetak lulusan dengan kepekaan terhadap keberagaman di dunia kerja internasional.