

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

PT Pertamina (Persero) menunjukkan komitmen terhadap isu kesetaraan gender dengan menandatangani *Women's Empowerment Principles* (WEPs) pada 2021. Pertamina sebagai korporasi melibatkan diri ke ranah isu sosial dengan perspektif *market-based* yang mengedepankan kepentingan ekonomi. Sebagai inisiatif yang dibawah naungan lembaga PBB, WEPs menjadi instrumen kuat untuk meningkatkan legitimasi sektor swasta. Implementasi WEPs berupa inisiatif kesetaraan gender juga dilihat sebagai kompensasi dari berbagai kerugian yang mungkin terjadi akibat praktik diskriminasi dan kesenjangan. Terkait dengan definisi kesetaraan, Pertamina menganut teori ekonomi neoklasik memaknai kesetaraan gender sebagai kesetaraan kesempatan.

Sejak 2020, Pertamina secara intensif mengeluarkan kebijakan dan inisiatif kesetaraan gender baik bagi kesejahteraan perempuan di tempat kerja, *marketplace*, maupun komunitas. Sebagai *employer*, Pertamina meluncurkan berbagai inisiatif mulai dari Komunitas PERTIWI, Kebijakan *Respectful Workplace*, dan fasilitas-fasilitas lain untuk menunjang kesejahteraan pekerja, terutama perempuan di tempat kerja. Sebagai perusahaan yang berdampingan dengan masyarakat, Pertamina menjalankan program CSR untuk memberdayakan perempuan baik sebagai wirausahawan, pelajar, hingga penyandang disabilitas. Disisi lain, penulis menemukan kesulitan mengidentifikasi inisiatif dari prinsip kelima terkait praktik *Supply Chain*, *Enterprise Development*, dan *Responsible Marketing* yang menunjang strategi kesetaraan gender Pertamina. Hasil analisis *WEPs Tool* juga menunjukkan kurangnya aspek implementasi, *measurement*, dan *reporting* dari strategi-strategi kesetaraan gender yang dirumuskan.

Tujuan Pertamina menandatangani WEPs dapat dikatakan sebagai manifestasi *Transnational Business Feminism* (TBF). Hal tersebut karena kebijakan afirmatif berbasis gender PT Pertamina (Persero) bersifat transnasional, berfokus pada *business case for gender equality*, memperkuat peran korporasi, diluncurkan pasca periode krisis finansial 2008, dan mengakomodasi argumentasi feminisme liberal. Penulis gagal mengidentifikasi hubungan positif antara kebijakan gender dengan profitabilitas Pertamina. Namun, penulis berhasil menganalisis dampak dari aspek non-finansial

untuk menelusuri korelasi TBF dengan kinerja perusahaan seperti faktor kepemimpinan, keberagaman, produktivitas, dan lain-lain.

Implementasi kebijakan gender Pertamina memiliki beberapa kelemahan karena terdapat keterbatasan/kritik pada TBF. Feminisme kritis berargumen bahwa TBF mengkooptasi ide-ide feminisme ke dalam tatanan neoliberal kapitalisme sehingga gagal mengkritik aspek historis dan struktural yang menjadi akar dari kesenjangan interseksional. Pengabaian relasi kuasa dan aspek struktural pada TBF juga mendepolitisasi isu kesetaraan gender yang direduksi menjadi tujuan yang bersifat ekonomi semata. Kebijakan keberagaman yang dikeluarkan oleh Pertamina mereduksi makna dari kesenjangan gender karena gagal mempertimbangkan konstruksi sosial gender secara historis yang menyebabkan pembagian kerja dan feminisasi tenaga kerja. Kebijakan Pertamina yang berusaha mendorong kesejahteraan perempuan di sektor publik juga mendevaluasi kegiatan reproduksi sosial yang dibebankan kepada perempuan akibat pembagian kerja berbasis gender yang tidak setara. TBF justru semakin memperkuat relasi kuasa asimetris dengan menempatkan korporasi sebagai aktor elit dalam isu kesetaraan gender sehingga mampu mendefinisikan apa yang menjadi masalah sekaligus solusi sesuai dengan kepentingan mereka.

#### 4.2 Saran

Penelitian selanjutnya dapat menelusuri hubungan kausal antara kebijakan gender Pertamina dengan profitabilitas perusahaan ketika periode implementasi sudah berjalan > 2 tahun dan perekonomian nasional sudah stabil pasca pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian ini menganalisis data dari sudut pandang korporasi sebagai elit TBF sehingga terdapat bias atas klaim kesuksesan dari inisiatif-inisiatif kesetaraan gender yang diluncurkan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan *fieldwork* (penelitian lapangan) untuk mengetahui sejauh mana dampak inisiatif-inisiatif tersebut terhadap kesetaraan gender dan kesejahteraan perempuan. *Fieldwork* ini dapat memperkaya kompleksitas relasi antara kesuksesan yang diklaim oleh perusahaan dengan efek di level mikro yang melibatkan berbagai konteks penerima manfaat.

Sementara itu, bagi Pertamina maupun korporasi lain dapat mempertimbangkan aspek struktural pada setiap proses perumusan hingga implementasi agenda kesetaraan gender. Hal tersebut dapat mendorong perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang mampu mengatasi kesenjangan secara lebih komprehensif dan mendalam. Perusahaan juga dapat menggunakan alternatif selain kebijakan keberagaman sehingga tidak terjebak dalam pandangan esensialisme terkait gender. Salah satu metode yang dapat

dilakukan yakni mengidentifikasi empat dimensi '*gendering processes*' sehingga inisiatif gender yang diluncurkan tidak menyamakan gender sebagai jenis kelamin (*body count*) melainkan sebuah relasi sosial antara laki-laki dan perempuan.

