

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penemuan yang telah dianalisis menggunakan Feminist Standpoint Theory, penelitian ini menyimpulkan bahwa pembentukan *standpoint* tercipta melalui pemahaman akan pengalaman dan interaksi dengan orang lain. Pada konteks pekerja perempuan yang tergabung dalam Srikandi BUMN, *standpoint* mereka menggambarkan perlawanan terhadap ideologi patriarki yang kerap memberikan perlakuan yang berbeda kepada pekerja perempuan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer berupa wawancara dan observasi, serta studi pustaka untuk data sekunder. Berikut adalah simpulan hasil penelitian yang didapatkan.

1. *Standpoint* pekerja perempuan dalam Srikandi BUMN menyajikan sudut pandang parsial yang bisa melengkapi pola pikir keseluruhan organisasi. Sudut pandang Srikandi BUMN memiliki keyakinan bahwa multiperan yang dimiliki perempuan tidak bisa dijadikan hambatan untuk mengembangkan karir. Perspektif tersebut dapat mendorong transformasi dan inovasi pada kultur organisasi patriarkis untuk lebih melihat pekerja perempuan berdaya tanpa dibayang-bayangi peran gender mereka.
2. Dalam proses komunikasi, *standpoint* dari anggota Srikandi BUMN menjadi sebuah *voice* atau suara untuk membuat perubahan. *Voice* anggota Srikandi BUMN yang berasal dari petinggi perusahaan BUMN membuat usaha yang diupayakan komunitas tersebut lebih didengar. Hal ini karena ada *power* yang dimiliki oleh para anggota Srikandi BUMN di berbagai perusahaan BUMN. Suara dari Srikandi BUMN berusaha membongkar budaya patriarki yang berada pada

kultur BUMN dengan menunjukkan sudut pandang alternatif bahwa pekerja perempuan mampu untuk bekerja dengan kompeten.

3. Strategi Srikandi BUMN untuk mendorong kesejahteraan diwujudkan dalam dua bentuk, yaitu *women leadership* dan *women empowerment*. *Women leadership* adalah strategi yang mengupayakan agar perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menjadi pemimpin. Sementara *women empowerment* adalah upaya untuk memberdayakan pekerja perempuan untuk menyanggah kompetensi yang mumpuni di lingkungan pekerjaan. Eksekusi strategi tersebut dilakukan melalui dua sasaran, yaitu individual dan korporasi. Pada ranah korporasi, Srikandi BUMN berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja tanpa diskriminasi kepada perempuan dan kaum marginal.
4. Lantaran tujuan utama BUMN adalah untuk mendorong pendapatan devisa negara, isu kesetaraan gender yang diupayakan oleh Kementerian BUMN melalui Srikandi BUMN tidak terlepas dari kepentingan bisnis. Akibatnya, meski Srikandi BUMN ingin mewujudkan kesetaraan gender bagi para pekerja perempuannya, mereka masih belum bisa terlepas dari kekuasaan birokrasi pemerintah. Hal ini tercermin dari masih minimnya eksekusi dari strategi yang dirancang. Misalkan, untuk mendukung pekerja perempuan yang memiliki multiperan, Srikandi BUMN ingin menciptakan dunia kerja yang ramah untuk seorang ibu. Namun, hingga saat ini usaha tersebut masih sebatas pemberian materi *parenting* melalui webinar, belum sampai pembentukan fasilitas seperti *day care* yang sejatinya lebih diperlukan untuk para pekerja perempuan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil temuan yang telah didapat, ada beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, penelitian ini bisa memfokuskan subjek penelitian pada anak komunitas Srikandi BUMN. Strategi pengupayaan kesetaraan gender di masing-masing anak komunitas tentunya berbeda dan lebih praktis dibandingkan strategi Srikandi BUMN yang lebih general. Dengan ditelitinya anak komunitas Srikandi BUMN lebih dalam, diharapkan bisa mendapat penemuan baru mengenai cara mewujudkan kesetaraan gender di lingkup kerja. Kedua, penelitian selanjutnya juga dapat meneliti komunikasi pengupayaan kesetaraan gender untuk pekerja biasa, bukan level direktur. Pekerja yang belum mencapai level tinggi tentunya memiliki kendala lain yang bisa diteliti agar dapat ditemukan cara untuk mengatasi permasalahan mereka. Terakhir, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode kuantitatif guna mengukur tingkat keberhasilan komunikasi Srikandi BUMN terhadap para pekerja perempuannya.

5.2.2 Saran Praktis

Penelitian ini mengungkapkan masih adanya hambatan bagi pekerja perempuan untuk mengembangkan karir karena multi peran yang mereka miliki. Oleh karena itu, peneliti menyarankan pemerintah, perusahaan, maupun publik untuk menciptakan lingkungan kerja kooperatif yang bisa mendukung perempuan berkarya, terlepas dari perannya sebagai ibu atau istri. Penelitian ini menyarankan perusahaan lain untuk turut membuat komunitas pekerja perempuannya sendiri agar pekerja perempuan bisa merasa didukung dan termotivasi untuk membuat perubahan. Penelitian ini juga menyarankan Srikandi BUMN untuk turut memberi perhatian yang lebih banyak kepada pekerja perempuan lain yang masih berstatus staf. Dengan begitu, pekerja

perempuan bisa konsisten berkarya dari level pekerja terendah hingga pekerja tertinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Subjek penelitian menitikberatkan pada pekerja perempuan di level direksi. Oleh karena itu, usaha pengupayaan kesetaraan gender untuk staf pekerja perempuan masih belum dapat diteliti. Selain itu, melakukan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa kendala. Pertama, peneliti memiliki keterbatasan akses menuju narasumber, sehingga informan penelitian ini terbatas pada 3 narasumber. Kedua, situasi pandemi Covid-19 membuat peneliti melakukan wawancara dan observasi secara daring.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA