



Peran MNC dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender di Indonesia “Studi Kasus Strategi PT Loreal Indonesia dalam Mendukung SDGs Poin ke-5” Tahun 2023

Badina Wandamani^{1*}, Roberto Octavianus Cornelis Seba², Indra Wisnu Wibisono³.

¹Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, baddiwandamani@gmail.com

²Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, Robert.seba@uksw.edu

³Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, Indra.wibisono@uksw.edu

*Corresponding Author: baddiwandamani@gmail.com¹

Abstract: *This article analyzes the role of multinational companies in realizing gender equality in Indonesia, by looking at PT Loreal Indonesia's strategy in supporting the agenda of sustainable goals SDGs point 5 by realizing the need to provide opportunities for women in economic and educational aspects to manage resources more widely and get the same opportunities as men. This study uses a qualitative approach to literature studies from books, government publication documents, research results, and published articles. The results of the study highlight that PT Loreal Indonesia has become a positive actor in achieving gender equality by creating opportunities and protection for women's empowerment through internal and external programs. However, it is important for companies to not only pay attention to the results achieved within the organization, but also to think about the long-term impact on the community so that SDGs point 5 can be achieved effectively.*

Keywords: *Gender Equality, MNC, PT Loreal Indonesia, SDGs, Women Empowerment.*

Abstrak: Artikel ini menganalisis peran perusahaan multinasional dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia, dengan melihat strategi PT Loreal Indonesia dalam mendukung agenda tujuan berkelanjutan SDGs poin 5 dengan menyadari perlunya memberikan kesempatan bagi perempuan dalam aspek ekonomi dan pendidikan untuk mengelola sumber daya secara lebih luas dan mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi literature dari buku, document publikasi pemerintah, hasil-hasil penelitian, serta artikel publikasi. Hasil penelitian menyoroti bahwa PT Loreal Indonesia telah menjadi aktor positif dalam mencapai kesetaraan gender dengan menciptakan peluang dan perlindungan bagi pemberdayaan perempuan melalui program-program internal maupun eksternal. Namun Penting bagi perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan hasil yang dicapai di dalam organisasi, tetapi juga memikirkan pengaruh jangka panjang terhadap komunitas sehingga SDGs poin 5 dapat tercapai secara efektif.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, MNC, PT Loreal Indonesia, SDGs, Pemberdayaan Perempuan.

PENDAHULUAN

Diketahui dalam studi Ilmu Hubungan Internasional, terdapat berbagai topik dan isu yang bersifat global. Salah satu isu penting yang menarik perhatian dalam konteks ini adalah kesetaraan gender. Saat ini, dengan pesatnya laju globalisasi, baik pihak pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari pentingnya masalah kesetaraan gender. Secara internasional, inisiatif untuk mewujudkan kesetaraan gender secara sistematis dimulai setelah adopsinya Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1979. Konvensi ini berfungsi sebagai instrumen hukum utama yang menekankan pengakuan serta perlindungan hak-hak perempuan sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tatanan dunia yang lebih adil dan setara. Dalam konteks globalisasi yang semakin kompleks, berbagai tantangan yang dihadapi dunia memerlukan pendekatan yang lebih holistik. Salah satu agenda internasional yang berpengaruh besar terhadap kebijakan pembangunan global adalah Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Diresmikan oleh PBB pada tahun 2015, SDGs mencakup 17 tujuan yang bertujuan mencapai pembangunan berkelanjutan hingga tahun 2030. Salah satu fokus utama dari agenda ini adalah kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan.

Pembangunan gender menjadi isu sentral dalam SDGs, khususnya pada tujuan ke-5, yang menekankan pentingnya kesetaraan gender dan memberdayakan setiap perempuan dan anak perempuan. Agenda ini tidak hanya berfokus pada pemberian hak yang setara bagi perempuan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kontribusi optimal perempuan dalam proses pembangunan. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki angka ketimpangan gender yang cukup tinggi. Menurut Global Gender Gap Report 2021 oleh World Economic Forum, Indonesia menempati peringkat 110 dari 170 negara, dengan skor 0.416). Indonesia unggul dalam partisipasi pendidikan dan kesehatan tetapi tertinggal dalam partisipasi ekonomi dan politik. Meskipun Indonesia telah mengambil langkah-langkah untuk mengatasi ketimpangan ini, namun tantangan dan hambatan masih ada dan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Pada kondisi saat ini, keterlibatan perempuan dalam aspek pekerjaan belum memberikan angka yang seimbang sama dengan laki-laki.

Pada tahun 2020, proporsi tenaga kerja formal perempuan di Indonesia hanya mencapai 53,13%, jauh di bawah angka laki-laki yang mencapai 82,41% (BPS, 2020). Dengan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang hampir seimbang, kesempatan perempuan untuk berperan dalam dunia kerja masih tergolong tidak seimbang jika dibandingkan dengan laki-laki. Sebagai contoh, di Perancis, keterlibatan perempuan dalam total populasi telah mencapai 51,6% pada tahun 2015 (Krisnaya, 2023). Ketimpangan gender dalam dunia kerja juga terlihat dari perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara perempuan dan laki-laki, yaitu 82,55% berbanding 53,34% (BPS, 2021). Padahal, pada tahun yang sama, jumlah penduduk perempuan dan laki-laki di Indonesia hampir setara, yakni masing-masing 136,60 juta jiwa dan 139,17 juta jiwa (BPS, 2022). Dari data tersebut, terlihat jelas rendahnya partisipasi perempuan usia produktif di Indonesia tidak terlibat dalam dunia kerja. Penyebab terjadinya ketimpangan tersebut dikarenakan adanya faktor norma dan budaya, dan dua hal tersebut sebagian besar masih berlaku di Indonesia. Dalam hal ini ada nilai yang masih tertanam kuat pada pola pikir masyarakat yaitu peran dan tradisi adat wanita itu harus berada dirumah untuk mengurus rumah tangga dan keluarga, dibandingkan harus masuk dalam dunia kerja. Menurut (Anggraeni et al., 2013), bahwa kontribusi wanita masih tergolong rendah dalam ekonomi keluarga. Tetapi menurut (Dyah Setyoningrum & Nindita, 2024) Kenyataan

yang terjadi peranan wanita di pedesaan dalam pengelolaan sumber daya ekonomi masih sangat berpotensi sebagai moto utama yang berdampak positif terhadap tingkat perekonomian negara.

Hak tenaga kerja perempuan di Indonesia memiliki perlindungan hukum yang tertulis dalam UUD No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 35 ayat (3). Dalam kedua pasal tersebut menjelaskan bagaimana posisi perempuan dalam memperoleh perlindungan hukum setiap pekerjaan dari berbagai aspek. Sebagaimana memperkuat kesetaraan gender pemerintah Indonesia mengupayakan sarana, prasarana, dan tindakan memadai dan dapat mendorong kesetaraan gender, termaksud juga dalam bidang ketenagakerjaan. Pemerintah juga melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan kesetaraan tersebut. Walaupun terdapat dasar hukum dan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan gender dibidang ketenagakerjaan, masih terdapat angka ketimpangan yang cukup besar. Dalam upaya mengatasi ketidakadilan, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) yang ke-5 mengindikasikan perlunya partisipasi aktor global untuk mendukung dan melaksanakan program-program SDGs, terutama di sektor yang membutuhkan pemerataan dan kesetaraan gender (Wignyo Adiyoso, 2022).

Dalam hal ini, peran aktor non-pemerintah menjadi sangat penting untuk berkontribusi secara langsung dalam memperjuangkan nilai-nilai hak asasi manusia yang sejalan dengan tujuan SDGs ke-5. Salah satu entitas internasional yang memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada penerapan SDGs adalah Perusahaan Multinasional (MNC). MNC berfungsi sebagai aktor dalam interaksi internasional yang mampu mempengaruhi perubahan dalam bidang politik dan ekonomi di negara-negara tempat mereka beroperasi (Nurhakim & Wijayati, 2024). Kehadiran MNC membawa pengaruh signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara yang mereka masuki. Secara umum, perusahaan multinasional memiliki perusahaan induk yang kemudian memperluas operasionalnya ke berbagai negara, yang dapat diartikan sebagai strategi untuk mengembangkan usaha serta menarik investasi luar (Rudiatun et al., 2023). Di Indonesia, MNC telah meluncurkan berbagai program pada tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang difokuskan pada kesetaraan gender (Sudirman & Susilawaty, 2022). Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja. Salah satu bentuk nyata dari program CSR yang sering ditemukan adalah penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi perempuan. Pelatihan ini tidak hanya membantu perempuan dalam mengasah keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri mereka.

Program CSR yang dijalankan oleh MNC untuk mendukung kesetaraan gender dapat memiliki efek baik jangka pendek maupun jangka panjang (Aufar et al., 2022). Dalam jangka pendek, perempuan dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang memberikan mereka kekuatan lebih dalam dunia karier. Namun, dampak yang lebih mendalam pada jangka panjang adalah perubahan pandangan masyarakat mengenai peran perempuan. Dengan aktifnya MNC dalam mempromosikan kesetaraan gender, mereka berkontribusi pada pembentukan budaya yang lebih inklusif. Transformasi budaya ini dapat memengaruhi cara pandang masyarakat terhadap perempuan, sehingga mengurangi stereotip dan stigma yang ada. Hal ini juga berpotensi meningkatkan dukungan untuk kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti cuti melahirkan yang lebih baik serta kebijakan fleksibilitas waktu kerja. Salah satu perusahaan multinasional yang mengusung pesan inklusivitas dan kesetaraan gender dalam menjalankan operasionalnya di seluruh negara adalah Loreal. Perusahaan ini telah berhasil meraih posisi lima besar dengan proporsi gender yang paling seimbang antara tahun 2017 hingga 2019. Dalam periode tersebut, anak perusahaan mereka di Indonesia, PT. Loreal Indonesia, juga aktif mengkampanyekan pentingnya inklusivitas dan kesetaraan gender di dunia kerja (Report, 2023). Upaya tersebut antara lain dilakukan melalui kampanye kesetaraan gender di lingkungan kerja, penyelenggaraan berbagai pelatihan kecantikan profesional untuk

perempuan, serta melakukan rekrutmen yang mempertimbangkan proporsi gender yang seimbang di dalam perusahaan.

Pada Tahun 2021, Loreal Indonesia dinobatkan sebagai pemenang dalam kategori Gender Inclusive Workplace dalam penghargaan Women's Empowerment Principles (WEPs) Awards yang diadakan oleh UN Women Indonesia (L'Oréal Group, 2021). Penghargaan diberikan atas komitmen dan inisiatif kebijakan perusahaan dalam mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. Sebagai pemenang, Loreal Indonesia yang mewakili Indonesia di tingkat Asia-Pasifik pada saat acara penghargaan regional tanggal 18 November 2021 lalu. WEPs Awards Indonesia 2021 diselenggarakan melalui program WeEmpowerAsia yang didanai oleh Uni Eropa, memberikan apresiasi kepada sektor swasta di Indonesia atas inisiatifnya untuk mengatasi ketimpangan gender dan mendukung partisipasi aktif perempuan dalam mendukung perekonomian nasional. 228 aplikasi dari 138 perusahaan telah diseleksi oleh 10 panel juri. Panel juri terdiri dari professional dan leader di sektor bisnis dan pembangunan, NGO, Asosiasi, dan Media dengan pengalaman dalam isu pemberdayaan ekonomi perempuan.

Dalam hal ini juga kuantitas dan kompetensi penelitian perempuan terus menjadi hal yang diperhatikan, karena ditahun 2021 UNESCO mencatat hanya 33,3% dari peneliti-peneliti diseluruh dunia adalah perempuan. Tetapi di Indonesia berdasarkan Data Badan Riset dan Inovanis Nasional 2023, mengalami peningkatan presentase perempuan sebesar 45%. Pencapaian Loreal Indonesia dalam mencapai kesetaraan gender juga telah ditinjau dengan The Gender Equality Assessment, Results and Strategies tool (GEARS), yang bertujuan memberikan penilaian akan kesetaraan gender di tempat kerja. Berdasarkan penilaian ini, perusahaan dinilai telah menangani kesetaraan gender secara komprehensif dengan pendekatan terpadu, dan mendapatkan nilai tertinggi dalam 5 fokus area yakni pelatihan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja; manajemen dan program pengembang potensi sumber daya manusia; rekrutmen, seleksi dan promosi; flexible work untuk menunjang performa; dan komposisi gender dalam tenaga kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa pada tahun 2023, Loreal Indonesia menunjukkan komitmennya terhadap kesetaraan gender melalui berbagai program kebijakan dan inisiatif yang didukung oleh MNC. Dimana MNC memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. MNC berperan dalam merumuskan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender, termasuk dalam hal rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir. Di PT Loreal, MNC telah menerapkan berbagai inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan dan memperkuat peran mereka di semua tingkatan organisasi.

Untuk itu, tulisan ini akan menganalisis program kebijakan PT Loreal Indonesia sebagai perusahaan multinasional dalam pemenuhan partisipasi tenaga kerja perempuan berdasarkan pada goals ke-5 SDGs pada tahun 2023. Menurut data BPS tahun 2023, terjadi peningkatan terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia dan berdasarkan pada data tahunan perusahaan pada rentan tahun tersebut, pekerja perempuan mengalami peningkatan sesuai dengan target global yang diharapkan oleh perusahaan (Nasional & Nasional, 2023). Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan berkomitmen pada pemenuhan hak-hak tenaga kerja dan berusaha mendorong kesetaraan gender di lingkungan kerja, baik di sektor kecantikan maupun sektor lainnya. Kedua aspek ini sangat penting bagi perusahaan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia, serta memberikan hak yang setara bagi perempuan dalam memperoleh kesempatan dan mengelola sumber daya yang sama dengan laki-laki, sesuai dengan perspektif feminisme liberal. Dalam pemikiran feminisme liberal, J. S. Mill menekankan pentingnya rasionalitas dan perlakuan yang setara terhadap perempuan. Ia beragumen bahwa untuk mencapai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, pendidikan yang setara saja tidak cukup; diperlukan pula kesempatan yang sama dalam berbagai aspek ekonomi. Selain itu, hak sipil

perempuan, termasuk hak untuk berorganisasi, kebebasan berpendapat, hak memilih, hak atas kepemilikan pribadi, dan hak sipil lainnya, harus dijamin (Wahab, 2013).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data studi literature. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menekankan konteks dan pendekatan ilmiah serta dilaksanakan oleh peneliti yang berfokus pada aspek ilmiah tersebut (Capah et al., 2023). Metode penelitian selalu berkaitan erat dengan cara pengumpulan data. Proses pemrosesan data dalam artikel ini menggunakan pendekatan studi pustaka. (Sahir, 2021) mengemukakan bahwa studi pustaka merupakan analisis terhadap hipotesis, referensi, dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan norma, budaya, dan nilai yang muncul dalam konteks sosial yang sedang diteliti. Analisis penelitian ini akan berfokus pada kontribusi MNC dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia, yang dilakukan oleh PT Loreal Indonesia sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan internasional. Data literature yang dikumpulkan bersumber dari artikel ilmiah terkait kesetaraan gender, peran MNC dan women empowerment, serta dokumen-dokumen resmi media massa/sosial daring Loreal Group. Demikian, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teori feminisme liberal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembangunan kesetaraan gender di Indonesia menjadi tantangan penting bagi masyarakat dan pemerintah, terutama dalam akses pendidikan, peluang kerja, dan keterlibatan politik. Perusahaan Multinasional (MNC) memiliki peran besar dalam mendukung kesetaraan gender melalui inisiatif yang memberdayakan perempuan (Lubis & Muslikhati, n.d.). MNC dapat memberikan pendidikan dan pelatihan untuk perempuan agar mereka memiliki keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Sebagaimana kegiatan yang dapat dilakukan adalah workshop atau kursus yang fokus pada komunikasi, kepemimpinan, dan teknologi. MNC juga perlu menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan lokal untuk memastikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, MNC dapat menerapkan kebijakan internal yang mendukung kesetaraan, seperti fleksibilitas jam kerja dan cuti melahirkan, untuk meningkatkan keterlibatan perempuan di dunia kerja. Program mentoring juga dapat membantu perempuan mengembangkan karier mereka. MNC bisa menjadi agen perubahan dengan mempromosikan kesetaraan gender melalui kampanye pemasaran untuk mendidik masyarakat. Kerjasama dengan organisasi non-pemerintah dan pemerintah juga penting dalam mendukung kesadaran tentang keadilan gender. Dengan demikian, MNC berkontribusi dalam menciptakan lebih banyak peluang ekonomi, yang membawa dampak positif bagi kesejahteraan komunitas dan mendorong partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal ini, posisi perusahaan multinasional (MNC) sangat penting dalam mendukung pencapaian kesetaraan gender. Salah satu perusahaan yang mengambil langkah besar di bidang ini adalah PT Loreal Indonesia. PT Loreal tidak hanya dikenal sebagai pemimpin dalam industri kecantikan, tetapi juga sebagai perintis dalam memberdayakan perempuan lewat berbagai program dan inisiatif. Dengan pendekatan yang menyeluruh, PT Loreal memprioritaskan prinsip kesetaraan gender dalam operasional bisnisnya, mulai dari proses perekrutan karyawan hingga program pelatihan dan pemberdayaan masyarakat. Ini menjadi misi yang memberikan inspirasi untuk membantu masyarakat memahami dan mencapai kesetaraan gender yang lebih baik di Indonesia. PT Loreal menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pemberdayaan perempuan melalui beragam inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas perempuan di berbagai bidang. Dengan memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan, PT Loreal tidak hanya memberdayakan individu, tetapi juga memperkuat dasar-dasar ekonomi di tingkat komunitas. Ini menunjukkan bahwa

kontribusi positif dari perusahaan tidak hanya berpengaruh pada keuntungan bisnis, tetapi juga menciptakan efek berantai yang meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Pemberdayaan perempuan menjadi tujuan perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Loreal dalam mendukung keterlibatan perempuan melalui beberapa kebijakan internal sebagaimana menjadi strategi perusahaan dalam mendukung kesetaraan gender yaitu; Rekrutmen dan Promosi, PT Loreal menerapkan berbagai strategi rekrutmen yang inklusif untuk menarik bakat terbaik dari berbagai latar belakang dan gender. Salah satu langkah penting yang dilakukan adalah menghapus semua bentuk bias dalam proses seleksi awal. Perusahaan menerapkan metode blind recruitment, di mana informasi pribadi seperti nama, gender, dan latar belakang pendidikan disamarkan untuk memastikan evaluasi kualifikasi sepenuhnya didasarkan pada kemampuan dan pengalaman kandidat. Selain itu, PT Loreal membangun kerjasama dengan berbagai organisasi dan komunitas untuk memperluas pencarian kandidat, terutama bagi perempuan, sehingga mereka memiliki akses yang lebih baik terhadap peluang karir di perusahaan. Komitmen ini tidak hanya mendukung keselarasan visi perusahaan dengan prinsip kesetaraan gender, tetapi juga memperkaya keragaman dalam tim. Melalui kebijakan promosi yang dirumuskan untuk memastikan dalam mendukung kesetaraan gender, perusahaan menyadari pentingnya prosedur yang adil dan transparan dalam proses promosi untuk menghargai semua karyawan tanpa memandang gender. Kriteria promosi yang jelas membantu karyawan memahami langkah yang perlu diambil untuk mengembangkan karir mereka. Sebagai bagian dari inisiatif ini, PT Loreal Indonesia juga melakukan penilaian rutin terhadap demografi karyawan di setiap tingkat untuk memastikan tidak ada kesenjangan gender yang signifikan. Dengan menerapkan dan menegakkan kebijakan inklusif, PT Loreal Indonesia berkomitmen untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang memiliki peluang yang setara untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Dengan budaya kerja yang mendukung kesetaraan gender PT Loreal Indonesia bertekad untuk membentuk budaya kerja yang mendukung kesetaraan gender melalui berbagai inisiatif dalam perusahaan. Salah satu langkah yang dilakukan adalah program kesadaran bagi semua karyawan mengenai pentingnya keberagaman dan inklusi, yang bertujuan untuk membangun empati dan menghadapi stereotip gender. Perusahaan juga menciptakan forum diskusi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan untuk menjalin dialog terbuka mengenai tantangan yang dihadapi karyawan, baik perempuan maupun laki-laki, dalam mencapai kesetaraan di tempat kerja. Melalui jalur rekrutmen dan promosi di tahun 2023 PT Loreal Indonesia memperkuat kesetaraan gender, melalui kolaborasi yang difokuskan pada evaluasi dan pengembangan kebijakan internal melalui alat penilaian Gender Equality Assesment, Results, and Strategies (GEARS) yang difasilitasi oleh Indonesian Business Coalition For Women Empowerment (IBCWE). GEARS membantu perusahaan dalam memberikan penilaian serta menganalisis dan merancang strategi efektif agar mengatasi kesenjangan kesetaraan gender di tempat kerja.

Tabel 1. Lampiran Data Melalui Penilaian GEARS, Posisi Karyawan Perempuan di Perusahaan PT Loreal Indonesia Tahun 2023

No	Keterangan	Data Tahun 2023
1	Perempuan Pada Angkatan Kerja Perusahaan	43%
2	Level Manajerial	47%
3	Anggota Komite Manajemen	54%
4	Talent Loreal Indonesia (Karyawan dengan Disabilitas)	1,3%

Sumber: Laporan Loreal Group & IBCWE (2023)

Terkait dengan data kuantitatif pada posisi perempuan dalam perusahaan Loreal Indonesia pada Tahun 2023, telah menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Tahun 2023 perempuan pada angkatan kerja perusahaan terdapat 43% populasi karyawan terhadap jumlah angkatan kerja. Kemudian pada level manajerial sebanyak 47% dimana terdapat peningkatan karyawan perempuan dalam mendapatkan kedudukan yang setara. Perubahan yang signifikan mendukung karyawan perempuan pada posisi anggota komite manajemen terdapat 54% dan juga talent PT Loreal Indonesia atau karyawan dengan disabilitas sebanyak 1,3%. Peningkatan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa PT Loreal Indonesia mengindikasikan kesetaraan gender melalui kebijakan penilaian pada beberapa aspek yang mencakup pengembangan program dan inisiatif serta mendukung pengambilan keputusan yang adil dan menghindari bias gender. Perusahaan menyadari bahwa kendala untuk mencapai posisi senior sering kali disebabkan oleh kurangnya kesempatan adil yang sesuai. Oleh karena itu, PT Loreal Indonesia meluncurkan berbagai inisiatif seperti mentoring, workshop kepemimpinan, dan program pengembangan keterampilan yang dirancang khusus untuk perempuan. Dengan menyediakan akses sumber daya, PT Loreal Indonesia tidak hanya membantu kemajuan karir individu, tetapi juga berinvestasi dalam masa depan perusahaan yang lebih inklusif dan beragam. Keberhasilan dalam memberdayakan perempuan di tempat kerja merupakan langkah strategis yang mendukung terciptanya budaya perusahaan yang inovatif dan positif. Dengan membentuk forum kepemimpinan yang inklusif melalui proses rekrutmen dan promosi, PT Loreal Indonesia dapat memperkuat dukungan kepada karyawan perempuan dengan menyediakan platform bagi mereka untuk berbagi pengalaman dan solusi atas isu-isu yang ada. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung akan meningkatkan kepuasan perempuan, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

PT Loreal Indonesia juga mendukung perempuan melalui beberapa program-program yang inklusif dan ramah gender di lingkungan perusahaan guna mendukung agenda Sustainable Development Goals Poin ke-5 (SDGs) yaitu; Pertama, Program Share and Care diluncurkan oleh PT Loreal Indonesia untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keterlibatan perempuan di dalam perusahaan. PT Loreal Indonesia percaya pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi semua karyawan, dan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan gender yang baik dapat mendukung kinerja finansial yang positif. Program ini memberikan perlindungan sosial yang tinggi dan tunjangan sesuai standar pasar, serta mengintegrasikan berbagai inisiatif sosial seperti dukungan untuk kanker, kekerasan dalam rumah tangga, dan kesehatan mental. Program Share and Care menawarkan berbagai tunjangan, termasuk kesehatan dan dukungan finansial, dengan syarat yang seringkali lebih baik dari yang diwajibkan secara lokal. Di antara standarnya termasuk 24 bulan gaji untuk cacat atau kematian, cuti hamil selama 14 minggu, cuti ayah selama enam minggu, dan penggantian biaya kesehatan minimal 75%. Program ini bertujuan menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan didukung, terutama perempuan yang merasa lebih dihargai dengan kebijakan ini. Program ini juga berdampak positif pada proporsi perempuan dalam perusahaan. PT Loreal Indonesia memberikan perhatian pada kesehatan mental karyawan melalui layanan konseling dan pelatihan manajemen diri. Perusahaan yang baik untuk kesejahteraan mental biasanya memiliki retensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Namun, tantangan dalam penerapan program tetap ada, seperti perbedaan budaya dan pandangan dari karyawan yang memengaruhi penerimaan. Edukasi dan promosi nilai-nilai program sangat penting untuk keberhasilan di perusahaan.

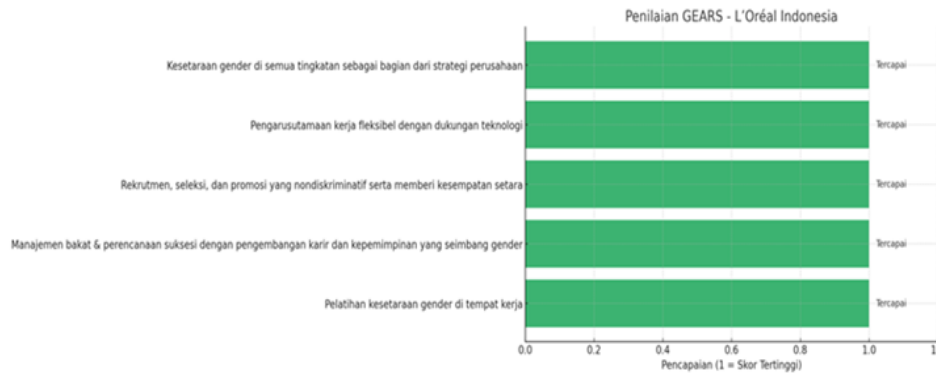
Kedua, Program *Beauty For a Better Life* (BFBL) adalah inisiatif dari PT Loreal Indonesia yang bertujuan memberikan pelatihan dan dukungan kepada perempuan, terutama yang berada dalam situasi rentan. Sejak diluncurkan pada tahun 2014, program ini telah memberikan pelatihan bersertifikat gratis dalam tata rambut dan tata rias, bekerja sama dengan empat lembaga sosial di sepuluh pusat pelatihan di seluruh Indonesia (GROUP, n.d.). Hingga

tahun 2023, BFBL telah membantu 3.749 perempuan Indonesia untuk mendapatkan akses kerja dan meningkatkan kemandirian ekonomi. Meski demikian, ketimpangan gender dalam partisipasi angkatan kerja di Indonesia masih menjadi tantangan, dengan hanya 53% perempuan yang terlibat dibandingkan 84% laki-laki. Budaya dan tekanan sosial menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya partisipasi perempuan. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) berkomitmen untuk meningkatkan partisipasi melalui kolaborasi dengan sektor swasta untuk menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan. Program BFBL sejalan dengan kebijakan nasional untuk mengembangkan keterampilan perempuan demi pertumbuhan ekonomi. Dukungan dari mitra seperti PEKKA, CSR Jababeka, SPeKTRA, dan Yayasan Plan International Indonesia penting dalam menjalankan program ini. Hasil survei menunjukkan bahwa 88% alumni BFBL berhasil mendapatkan pekerjaan atau memulai bisnis dalam waktu enam bulan setelah pelatihan, dan 98% merasa lebih percaya diri. Selain keterampilan profesional, alumni juga merasakan peningkatan rasa prestasi dan harapan untuk masa depan yang lebih baik. Dengan komitmen untuk memberdayakan perempuan, BFBL berkontribusi pada masyarakat yang lebih setara dan adil.

Ketiga, Program *L'Oréal-UNESCO For Women in Science*, (FWIS) adalah inisiatif global yang mendukung perempuan di bidang sains, dimulai pada tahun 1998. Tujuannya adalah untuk membantu perempuan muda dalam penelitian sains dan telah menjangkau lebih dari 3.500 ilmuwan perempuan di seluruh dunia. Di Indonesia, program ini bertujuan mengatasi ketimpangan gender dalam ilmu pengetahuan dan meningkatkan partisipasi perempuan, serta pencapaian peneliti perempuan di berbagai bidang. PT L'Oréal Indonesia berkomitmen memberdayakan ilmuwan perempuan, mendorong inovasi, dan mengatasi kesenjangan gender. Sejak 2004, program ini telah mendukung 71 ilmuwan perempuan di Indonesia dan memberikan penghargaan kepada peneliti perempuan. Penerima penghargaan mendapatkan dana riset sebesar 100 juta untuk proyek mereka. Data menunjukkan bahwa 45% peneliti di Indonesia adalah perempuan, lebih tinggi dari rata-rata global. Program ini juga mengangkat profil perempuan ilmuwan untuk menginspirasi generasi muda dan menantang stereotip gender. FWIS menciptakan jaringan dukungan di antara ilmuwan perempuan, membantu mereka berbagi pengetahuan dan pengalaman. Beasiswa yang diberikan juga mengurangi tekanan finansial, memungkinkan perempuan lebih fokus pada penelitian dan berkontribusi dalam sains. Kegiatan seperti seminar dan workshop memberikan kesempatan untuk belajar dari para ahli dan memperluas keterampilan mereka.

Untuk menciptakan suasana yang lebih adil dan setara, PT Loreal juga telah melakukan kemitraan strategis dengan *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment* (IBCWE) sebagai aktor non-negara. Kerjasama ini adalah bentuk nyata dari dedikasi PT Loreal terhadap kesetaraan gender di lingkungan kerja serta masyarakat. Dalam kemitraan ini, sejumlah aspek penting telah diidentifikasi dengan tujuan untuk memperkuat tindakan dan kebijakan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip kesetaraan gender. Dengan kolaborasi yang berdampak, PT Loreal ingin memberikan pendidikan dan memberdayakan baik karyawan maupun komunitas di sekitarnya. Fokus utama pada fase awal kemitraan ini adalah penerapan *Women's Empowerment Principles* (WEPs) yang diinisiasi oleh UN Women dan UN Global Compact. PT Loreal berkomitmen untuk mengadopsi dan mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut di seluruh aspek operasional perusahaan. Dengan dukungan dari IBCWE, PT Loreal Indonesia berusaha memfasilitasi kesempatan yang setara bagi pria dan wanita dalam proses rekrutmen, penempatan, hingga pengembangan karir. Saat perusahaan menerapkan prinsip kesetaraan gender, hal ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan yang fair dan inklusif, produktivitas staf mengalami peningkatan. PT Loreal menyadari bahwa adanya ketidaksetaraan gender dapat menghambat inovasi serta menciptakan persoalan dalam kinerja

tim. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung kesetaraan kesempatan diambil untuk memastikan bahwa setiap karyawan baik itu laki-laki atau perempuan, tanpa memikirkan gender, memiliki akses yang sama untuk berkontribusi. Berikut merupakan lampiran data melalui penilaian GEARS dalam menunjukkan kebijakan kesetaraan gender dalam perusahaan PT Loreal Indonesia.



Sumber: Laporan IBCWE (Indonesia Business Coalition For Women Empowerment) Tahun 2023

Gambar 1. Grafik Penilaian GEARS

Hasil dari GEARS menunjukkan bahwa PT Loreal mencatat skor tertinggi dalam beberapa aspek krusial, antara lain: pelatihan kesetaraan gender di tempat kerja, manajemen talenta dan perencanaan suksesi yang berimbang gender, serta proses rekrutmen, seleksi, dan promosi yang berlandaskan pada prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan peluang. Selain itu, penerapan kerja fleksibel yang mendukung produktivitas dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta keberagaman gender yang seimbang di seluruh jenjang organisasi, juga menjadi bagian integral dari strategi perusahaan (IBCWE, 2023). IBCWE memberikan perhatian khusus pada posisi manajerial karyawan perempuan dalam lingkungan kerja, menekankan bahwa mereka memiliki hak yang setara dalam mendukung kebijakan atau program yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan Perempuan dilatih tidak hanya untuk mengenali ketidakadilan yang ada, tetapi juga untuk mengambil langkah-langkah yang membantu mengubah pandangan tersebut. Setiap keputusan yang ditetapkan, dari tingkat manajerial hingga operasional, mengedepankan prinsip kesetaraan gender sebagai dasar (Nurmatin et al., 2025). Dengan demikian, PT Loreal berusaha mengembangkan budaya kerja yang tidak hanya inklusif tetapi juga responsif terhadap isu-isu gender yang ada. Pelatihan dan pembangunan kapasitas dalam kolaborasi dengan IBCWE, PT Loreal memperoleh akses terhadap berbagai pelatihan dan program peningkatan kapasitas. Pelatihan ini tidak hanya ditujukan bagi pihak manajemen, tetapi juga untuk karyawan di semua tingkatan. Fokus pada isu-isu penting seperti kesetaraan gender, bias tidak sadar, dan pemberdayaan perempuan menjadi bagian dari strategi perusahaan agar seluruh anggota tim dapat memahami dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai kesetaraan gender. Kerjasama tersebut memberikan Sertifikasi dan pengakuan yang merupakan bagian penting dari kemitraan PT Loreal Indonesia dengan IBCWE, yang mendukung usaha karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja setara gender. Loreal Indonesia berencana mendapatkan sertifikasi Gender Equality, seperti dari IBCWE atau EDGE, untuk menunjukkan komitmennya terhadap kesetaraan gender. Pengakuan ini bukan hanya menegaskan keberhasilan perusahaan, tetapi juga menginspirasi perusahaan lain dan membantu menarik calon karyawan. Sertifikasi menilai kebijakan internal, hasil, dan dampaknya, memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa depan. Selain itu, pengakuan di tingkat industri juga memperkuat posisi PT Loreal Indonesia di pasar yang kompetitif, menegaskan komitmen pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Kesetaraan

gender menjadi daya tarik penting bagi klien dan konsumen. PT Loreal Indonesia aktif dalam advokasi dan kolaborasi dengan berbagai organisasi, berpartisipasi dalam forum publik dan diskusi untuk mempromosikan kesetaraan gender. Kegiatan ini mencakup publikasi dan seminar untuk meningkatkan kesadaran tentang isu tersebut. Loreal Indonesia percaya bahwa menyebarkan informasi tentang kesetaraan gender adalah langkah penting untuk menciptakan perubahan positif.

Mengacu pada kasus yang diteliti, peneliti ingin melihat peran PT Loreal Indonesia sebagai MNC dalam mendukung partisipasi perempuan pada lingkungan kerja melalui program kebijakan CSR perusahaan, coba dilihat dalam perspektif teori feminisme liberal yang menekankan kesetaraan gender pada semua tingkatan. Feminisme liberal menekankan perlunya kesetaraan gender dengan cara merubah kebijakan, regulasi, dan norma sosial yang berlaku. Dalam arena bisnis, termasuk di perusahaan-perusahaan berskala internasional salah satunya PT Loreal Indonesia, penilaian berdasarkan perspektif feminisme liberal sangat sesuai untuk mengeksplorasi cara perusahaan-perusahaan ini mengimplementasikan nilai-nilai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja. Sebagai entitas dalam industri kosmetik global, PT Loreal Indonesia memperkuat tanggung jawab sosial dan moral untuk mendorong kesetaraan gender di antara para karyawan baik itu perempuan maupun laki-laki dalam interaksi pada pelanggan. Feminisme liberal beranggapan bahwa pencapaian kesetaraan gender dapat dilakukan melalui perubahan dalam kelembagaan yang telah ada, termasuk dalam sektor pekerjaan (Wahyudi, 2018). Pendekatan ini menekankan pentingnya hak individu, kebebasan pribadi, akses pendidikan, serta peluang kerja yang setara bagi lelaki dan perempuan. Sebagaimana dinyatakan bahwa feminisme liberal fokus pada menciptakan sistem yang adil bagi individu berdasarkan kompetensi mereka, bukan pada jenis kelamin (Asy Syifa, 2019), Ini juga mencakup langkah-langkah untuk mengurangi diskriminasi berdasarkan gender dan mengembangkan kebijakan yang mendukung hak-hak wanita.

Di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar (UUD) perempuan mendapatkan perlindungan hukum dalam memperoleh hak-haknya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pada Pasal 32 ayat (2) dan Pasal 35 ayat (3). Dalam pasal-pasal tersebut, telah dinyatakan bahwa perempuan berhak atas cuti menstruasi, perlindungan selama masa kehamilan, cuti melahirkan, biaya persalinan, serta perlindungan dari diskriminasi. Pemenuhan hak terhadap perempuan pada PT Loreal Indonesia telah menjadi prioritas sendiri bagi perusahaan. Maka komitmen PT Loreal Indonesia sebagai MNC, melibatkan karyawan perempuan melalui program dan kebijakan CSR guna mewujudkan prinsip-prinsip feminisme liberal dalam setiap aspek operasional perusahaan, dari manajemen hingga produksi. Tujuan komitmen tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong kesetaraan gender. Perusahaan yang melaksanakan kebijakan kesetaraan gender cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Marsel et al., 2023). Dalam hal ini, PT Loreal Indonesia telah menyusun program yang memberikan kesempatan setara bagi perempuan untuk menduduki posisi strategis di dalam perusahaan. PT Loreal Indonesia memiliki inisiatif seperti program pengembangan karir yakni L'Oréal-UNESCO For Women in Science (FWIS) yang dirancang khusus untuk perempuan, yang bertujuan meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan di dunia pendidikan yang telah diimplementasikan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Loreal juga menerapkan praktik perekrutan yang adil dan memastikan bahwa semua pelamar, tanpa memandang gender, memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil. Selain itu, PT Loreal Indonesia juga telah meluncurkan pelatihan kepemimpinan yang ditujukan untuk wanita pada program Beauty for a better life (BFBL), yang mencakup aspek soft skills dan hard skills. Program ini tidak hanya bertujuan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga membangun jaringan dukungan di antara karyawan perempuan.

Melalui berbagi pengalaman, perempuan dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk maju dan memberikan kontribusi lebih awal. Walaupun PT Loreal Indonesia telah menerapkan sejumlah kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender, tantangan masih ada. Menurut (Handayani, 2023) menyatakan bahwa kesenjangan gender masih muncul dalam hal gaji dan promosi yang adil. Di Loreal terdapat laporan yang menunjukkan bahwa perempuan sering kali menghadapi kendala dalam mendapatkan promosi untuk posisi manajerial yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa walaupun kebijakan mendukung telah ada, pelaksanaan dan pengawasan kebijakan tersebut menjadi kunci untuk mengatasi hambatan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menilai efektivitas kebijakan dan berupaya lebih keras untuk menghilangkan stereotip gender yang dapat menghambat langkah maju perempuan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan kesetaraan gender pada struktur organisasinya cenderung meraih kinerja yang lebih baik. Keberagaman gender dalam tim dapat memperkaya inovasi dan pengambilan keputusan strategis perusahaan (Iswahyudi et al., 2023). Di PT Loreal Indonesia terdapat keberagaman gender, dianggap sebagai aset yang penting. Mengikutsertakan perempuan dalam proses pengambilan keputusan membuktikan PT Loreal Indonesia dapat dipandang lebih variatif dan mampu meningkatkan daya saing. Dengan memperkuat kesetaraan gender, perusahaan ini tidak hanya berperan dalam memberdayakan perempuan, tetapi juga berkontribusi pada profitabilitas dan keberlanjutan jangka panjang di dalam pasar.

Melihat pada lingkup pembahasan mengenai peran pemberdayaan perempuan, kesetaraan gender, dan hak asasi manusia, ketiga hal tersebut merupakan bagian yang penting dalam mendorong pembangunan berkelanjutan atau SDGs. Hal tersebut berkaitan dengan poin ke-5 SDGs, yaitu untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan dan anak perempuan. Perusahaan bisnis seperti PT Loreal Indonesia memainkan peranan penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung dan mendorong perempuan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, menyatakan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan berkisar 51% di Indonesia. Perempuan memiliki potensi yang luar biasa untuk memberikan kontribusi signifikan dalam perekonomian dan pembangunan di Indonesia. Selain itu, peran sektor swasta sangat dibutuhkan dalam memberdayakan perempuan serta memfasilitasi mereka agar dapat mengoptimalkan kontribusinya. Dalam konteks bisnis PT Loreal Indonesia memainkan peran penting sebagai MNC dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), terutama pada Tujuan ke-5 yang berkaitan dengan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Namun, perjalanan menuju capaian tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satunya, data menunjukkan angka partisipasi perempuan di sektor formal di Indonesia masih cukup rendah, dengan kontribusi tenaga kerja perempuan hanya mencapai 49%, sedangkan laki-laki mencapai 83% (Dwiastuti et al., 2022). Selain itu, Badan Statistik Nasional melaporkan bahwa hanya sekitar 5-10% perempuan yang mengisi posisi manajerial tingkat tinggi di perusahaan. Keadaan ini menciptakan ketimpangan bagi pemerintah Indonesia, serta di tingkat MNC sebagai perusahaan multinasional yang menjalankan kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) untuk mendukung pemberdayaan perempuan, terutama terkait pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin 5. Berdasarkan Inisiatif kebijakan Internal PT Loreal Indonesia untuk Mendukung Perempuan, PT Loreal Indonesia telah meluncurkan serangkaian program yang terintegrasi dalam struktur perusahaan dengan tujuan untuk memberdayakan perempuan. Salah satu program tersebut adalah pengembangan karier yang khusus dirancang untuk perempuan di bidang manajemen. Melalui program ini, perusahaan memberikan kesempatan kepada perempuan untuk memperlihatkan kemampuan mereka dan meraih posisi strategis dalam organisasi. Selain itu, PT Loreal Indonesia juga menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, sehingga karyawan, terutama perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga, dapat bekerja dengan lebih efisien. Kebijakan ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan

membantu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan karier. Dengan inisiatif berbasis gender yang kuat, perusahaan ini tidak hanya mampu mempercepat pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, tetapi juga dapat mendorong pola pikir progresif di masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT Loreal Indonesia untuk mempertimbangkan rekomendasi yang komprehensif dan terintegrasi dalam upaya mendukung kesetaraan gender di Indonesia.

PT Loreal Indonesia dapat membangun kesadaran masyarakat tentang kesetaraan gender melalui kampanye edukasi yang efektif. Ini meliputi workshop, seminar, dan program komunitas dengan menghadirkan pembicara inspiratif. Dengan ini, perusahaan berpeluang menjadi pelopor dalam mendidik masyarakat tentang isu kesetaraan gender, baik di tempat kerja maupun di kehidupan sehari-hari. Pesan yang disampaikan harus jelas dan relevan, agar masyarakat bisa memahami nilai-nilai kesetaraan gender, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan memberi dukungan kepada perempuan. Selanjutnya, PT Loreal Indonesia perlu menerapkan kebijakan perusahaan yang adil dan transparan. Praktik rekrutmen, promosi, dan kompensasi harus mencerminkan kesetaraan gender. Ini bisa dilakukan dengan membentuk tim untuk mengawasi kebijakan internal dan melakukan audit kesetaraan gender dalam pengembangan sumber daya manusia. Kebijakan cuti dan fleksibilitas kerja bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga juga penting. Kebijakan inklusif tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan, tetapi juga produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Kemitraan strategis dengan organisasi lokal juga penting untuk meningkatkan kesetaraan gender. Kerja sama dengan LSM atau komunitas perempuan dapat memperluas program sosial perusahaan, seperti dukungan finansial dan pelatihan keterampilan (Parasari et al., 2025). PT Loreal juga bisa mengembangkan produk ramah perempuan dan mendukung kampanye lokal yang sejalan dengan produk perusahaan. Kemitraan ini akan memperkuat posisi sosial perusahaan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. PT Loreal Indonesia juga harus memfasilitasi program pengembangan kepemimpinan bagi perempuan di lingkungan perusahaan dan komunitas. Program ini mendukung perempuan muda dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan membangun jaringan profesional. Keberhasilan perempuan di posisi kepemimpinan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan mendukung tujuan kesetaraan gender. Pemberdayaan perempuan membawa keuntungan bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas dan inovasi. Ketika perempuan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka memberikan perspektif baru yang meningkatkan kualitas produk dan layanan. Tim yang beragam lebih efektif dalam menghadapi tantangan dan bisa menarik serta mempertahankan talenta terbaik, sehingga berdampak positif pada kinerja finansial dan reputasi perusahaan.

Demikian terdapat tantangan dan solusi dalam usaha pemberdayaan perempuan, meskipun PT Loreal Indonesia telah mengambil berbagai langkah signifikan untuk memberdayakan perempuan, ada beberapa tantangan yang masih harus dihadapi. Salah satu tantangan terbesar adalah keberadaan stereotip gender yang masih mendominasi masyarakat, yang dapat menghalangi perempuan mencapai potensi penuh mereka. Untuk mengatasi tantangan ini, PT Loreal Indonesia berkomitmen menjalankan kampanye kesadaran untuk mendidik masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender. Selain itu, perusahaan perlu terus menerus memantau dan mengevaluasi efektivitas program-program pemberdayaan yang telah dicanangkan, guna melakukan penyesuaian yang diperlukan. Dengan pendekatan berbasis data dan analisis, PT Loreal Indonesia dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih dalam upaya pemberdayaan perempuan. Dalam perjalanan mencapai SDGs poin 5, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian internal, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap masyarakat.

KESIMPULAN

PT Loreal Indonesia merupakan aktor non-negara yang memiliki kontribusi dalam mendorong pengarusutamaan gender. Berdasarkan studi kasus mengenai strategi PT L'Oréal Indonesia dalam mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin ke-5 yang berfokus pada kesetaraan gender, dapat disimpulkan bahwa peran perusahaan multinasional (MNC) sangat signifikan dan strategis dalam mendorong terciptanya kesetaraan gender di Indonesia. PT Loreal Indonesia, sebagai salah satu MNC terkemuka di industri kosmetik dan kecantikan, telah menunjukkan komitmen yang nyata melalui berbagai program dan kebijakan yang mengedepankan pemberdayaan perempuan, baik di ranah internal perusahaan maupun di masyarakat umum. Di dalam perusahaan, PT Loreal Indonesia menerapkan kebijakan yang berorientasi pada kesetaraan, seperti memberikan peluang karier yang setara untuk perempuan dan laki-laki, menyediakan pelatihan kepemimpinan guna mendorong lebih banyak perempuan untuk menduduki posisi strategis, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi gender. Ini tidak hanya meningkatkan keterwakilan perempuan di posisi manajerial, tetapi juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk berkembang secara profesional di berbagai tingkatan organisasi.

Selain itu, PT Loreal Indonesia juga secara aktif melaksanakan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang menitikberatkan pada pemberdayaan perempuan di masyarakat, seperti melalui pelatihan keterampilan kerja, dukungan untuk wirausaha perempuan, dan kampanye edukasi mengenai peran penting perempuan dalam pembangunan berkelanjutan. Strategi ini menunjukkan bahwa kontribusi MNC tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga memberikan dampak sosial yang positif dengan mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) di Indonesia. Secara keseluruhan, strategi yang dijalankan oleh PT Loreal Indonesia membuktikan bahwa MNC memiliki kapasitas serta tanggung jawab moral untuk menjadi agen perubahan sosial yang mendukung terciptanya kesetaraan gender. Integrasi nilai-nilai kesetaraan gender dalam strategi bisnis perusahaan tidak hanya meningkatkan reputasi dan keberlanjutan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada transformasi sosial yang lebih inklusif dan berkeadilan. Dengan demikian, peran MNC seperti PT Loreal Indonesia menjadi sangat relevan dan krusial dalam mendukung upaya mewujudkan kesetaraan gender sebagai salah satu prioritas pembangunan nasional dan global.

REFERENSI

- Anggraeni, L., Puspitasari, H., El Ayyubi, S., & Wiliasih, R. (2013). Akses UMKM terhadap Pembiayaan Mikro Syariah dan Dampaknya terhadap Perkembangan Usaha: Kasus BMT Tadbiirul Ummah, Kabupaten Bogor. *Al-Muzara'ah*, 1(1), 56–67. <https://doi.org/10.29244/jam.1.1.56-67>
- Asy Syifa, N. (2019). *LIBERAL FEMINISM ON WOMEN'S FREEDOM*. Universitas Darussalam Gontor.
- Aufar, A. F., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2022). Upaya Penanganan Permasalahan Perempuan Dalam Program Corporate Sosial Responsibility (Csr). *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v6i1.16312>
- Capah, B. M., Rachim, H. A., & Raharjo, S. T. (2023). Implementasi Sdg'S-12 Melalui Pengembangan Komunitas Dalam Program Csr. *Share : Social Work Journal*, 13(1), 150. <https://doi.org/10.24198/share.v13i1.46502>
- Dwiastuti, I., Raharyo, A., Farid, M., & Baskoro, R. (2022). Komitmen Indonesia dalam Implementasi SDGs Nomor 5 untuk Menjamin Keamanan Manusia Khususnya Perempuan (2015-2021)[Indonesia's Commitment on the Implementation of SDGs Number 5 to Guarantee Human Security Especially Women (2015-2021)]. *Verity: Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional (International Relations Journal)*, 14(27), 1–17.

- Dyah Setyoningrum, A. A., & Nindita, K. (2024). Studi Fenomenologi Peran Perempuan Dalam Rumah Tangga, Wirausaha, dan Peningkatan Ekonomi Keluarga di Wilayah Pesisir Utara Semarang. *Jurnal Maritim Polimarin*, 10(1), 13–19. <https://doi.org/10.52492/jmp.v10i1.111>
- GROUP, L. (n.d.). *Beauty For A Better Life L'oréal Indonesia*. L'Oréal GROUP. <https://www.loreal.com/id-id/indonesia/news/group/beauty-for-a-better-life-loreal-indonesia/>
- Handayani, T. (2023). Tujuan pembangunan berkelanjutan dan isu kesenjangan gender di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Dan Pembangunan Berkelanjutan*, 1(1).
- IBCW. (2023). *Tim yang Beragam Merupakan Sumber Inspirasi dan Kekuatan Bagi L'Oréal Indonesia*. IBCW. <https://ibcwe.id/id/tim-yang-beragam-merupakan-sumber-inspirasi-dan-kekuatan-bagi-loreal-indonesia/>
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Krisnaya, V. M. (2023). PERAN PT LOREAL INDONESIA DALAM MEMBANGUN KESETARAAN GENDER DI BIDANG KETENAGAKERJAAN SEBAGAI PEMENUHAN KOMITMEN SDG POIN 8 DI INDONESIA PERIODE 2018 -2022. *FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA*. https://repository.upnvj.ac.id/25643/3/BAB_1.pdf
- L'Oréal Group. (2021). *L'Oréal Indonesia raih penghargaan Gender Inclusive Workplace dari UN Women!*
- Lubis, I. A., & Muslikhati, S. (n.d.). *SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DAN KONTRIBUSI UNILEVER SEBAGAI MULTINATIONAL CORPORATION (MNC) DI INDONESIA PADA TAHUN 2017*.
- Marsel, B. Y., Cornelis, R. O., & Hergianasari, P. (2023). Analisis Feminisme Liberal Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pt Freeport Indonesia Tahun 2017-2019. *Ilmiah Widya Sosiopolika*, 5(2), 104–119.
- Nasional, K. P. P., & Nasional, B. P. P. (2023). LAPORAN PELAKSANAAN PENCAPAIAN TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN/SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (TPB/SDGs) TAHUN 2023. *Kedepatian Bidang Kemaritiman Dan Sumber Daya Alam, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta*.
- Nurhakim, K. A., & Wijayati, H. (2024). Pengaruh MNC terhadap Ekonomi Politik Host Country: Studi Kasus KFC di Negara Jepang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(1), 117–129. <https://doi.org/10.35912/rambis.v4i1.3284>
- Nurmatin, D., Viratama, S., Tiatri, S., Afendi, J., & Hannandira, R. (2025). *Tinjauan Literatur Tentang Dampak SDGs Terhadap Karier Manajerial Perempuan*. 8, 127–134.
- Parasari, N. S. M., Dewi, P. S., Maheswari, A. A. I. A., Anggreswari, N. P. Y., & Sutrisni, K. E. (2025). Eksplorasi Program Corporate Social Responsibility Perusahaan: Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Komunitas Miss Cimory. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 8(1), 72–79.
- Report, S. (2023). *L'ORÉAL FOR THE FUTURE BECAUSE OUR PLANET 2023 SUSTAINABILITY REPORT L'ORÉAL FOR THE FUTURE BECAUSE OUR PLANET*.
- Rudiatun, R., Hari Suryaningrum, D., Pembangunan Nasional, U., & Timur, J. (2023). *the Effect of Ownership Structure and Audit Committee Characteristics on Tax Avoidance With Csr As Intervening Variable Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Karakteristik Komite Audit Terhadap Tax Avoidance Dengan Csr Sebagai Variabel Intervening*.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

- 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>
- Wahab, O. H. (2013). Neglect of Constitutional Rights From the Perspective of Justice. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 1(1).
- Wahyudi, V. (2018). Peran Politik Perempuan dalam Perspektif Gender. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 1(1), 63–83.
- Wignyo Adiyoso. (2022). The Progress of the SDGs Research. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 3(2), i–iii. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v3i2.337>