

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang dipaparkan sebelumnya oleh peneliti terkait Implementasi Kesetaraan Gender di Lingkungan Pekerjaan (Studi Deskriptif pada Pekerja di PT. PC), maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Simpulan Umum

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan mengenai implementasi kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan, implementasi kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan PT. PC telah dilakukan yaitu, semua pekerja diberikan akses yang adil dan setara dalam saluran informasi mengenai lowongan pekerjaan, proses perekrutan, upah, kesempatan partisipasi dalam mengemukakan pendapat dan mengambil keputusan, adilnya sistem pengontrolan, dan manfaat yang adil bagi semua pekerja dalam segi sosial, ekonomi, peningkatan kemampuan, dan pemenuhan hak mereka. Namun, terdapat perbedaan dalam akses pembagian kerja, di mana pembagian kerja pada beberapa bagian pekerjaan yang ada di PT. PC dilakukan atas dasar berat dan ringannya suatu pekerjaan, hal tersebut dipandang teori *nurture* merupakan hasil konstruksi sosial yang membedakan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang telah berlangsung secara turun-temurun.

5.1.2 Simpulan Khusus

Simpulan khusus yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Akses yang didapatkan pekerja di PT. PC dalam saluran informasi mengenai lowongan pekerjaan dapat diakses oleh melalui beragam saluran, seperti jaringan sosial lokal (kerabat dan institusi formal), majalah atau buku, dan dalam pengumuman yang tertera di pos satpam perusahaan. Tidak ada batasan atau hambatan untuk pekerja laki-laki dan perempuan mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di PT. PC. Proses perekrutan di PT, PC dilakukan dengan adil dan setara, yaitu

pekerja laki-laki dan perempuan menjalani tahapan yang sama dalam proses perekrutan, yakni melamar, wawancara, dan tes. Untuk akses terhadap fasilitas yang ada di PT. PC, pekerja laki-laki dan perempuan diberikan akses yang sama terhadap ruang kerja, ruang istirahat, dan peralatan. Namun, masih terdapat pembagian pekerjaan yang didasarkan atas berat ringannya suatu pekerjaan karena adanya stereotip gender yang terbentuk karena konstruksi sosial menjadikan adanya perbedaan peran dan tanggung jawab atas dasar jenis kelamin dan gender. Meskipun demikian, pekerja laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang setara dalam peluang promosi atau kenaikan jabatan didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan di PT. PC. Upah yang diberikan di PT. PC pun diberikan dengan adil dan setara merujuk pada UMK dan UMR yang telah ditetapkan, adapun yang membedakan besaran upahnya adalah posisi atau jabatan yang diemban oleh individu.

2. Semua pekerja di PT. PC, baik itu laki-laki maupun perempuan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat atau aspirasi mereka, baik itu berupa keluhan, saran untuk peningkatan kinerja, atau melaporkan kondisi kerja yang tidak aman. Pendapat atau aspirasi mereka dapat disalurkan melalui atasannya langsung atau dapat melalui organisasi seperti serikat pekerja PT. PC. Selain itu, pekerja diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan. Pekerja dengan posisi terbawah sekali pun, baik itu laki-laki maupun perempuan, mereka diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaan mereka sehari-hari. Namun, tetap yang memiliki peran penuh dalam pengambilan keputusan adalah atasan atau pimpinan atau pihak yang memiliki wewenang dalam hal tersebut.

Dengan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan pengambilan keputusan, maka hal tersebut berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan

motivasi lain dari pekerja untuk berpartisipasi bekerja di PT. PC, yaitu kebutuhan ekonomi, upah, keluarga, dan dekat dengan tempat tinggal.

3. Kontrol di PT. PC dilakukan dua arah, dalam artian kontrol dilakukan oleh pekerja dan perusahaan. Untuk kontrol yang dilakukan oleh pekerja kepada perusahaan dilakukan melalui serikat pekerja, selain itu pekerja dapat melaporkan hal-hal terkait pekerjaan melalui atasan mereka. Sementara itu, perusahaan menerapkan kebijakan, prosedur, dan sistem pengontrolan terkait kinerja pekerja di PT. PC yang dilakukan secara merata tanpa membedakan pekerja laki-laki atau perempuan. Adapun penilaian kinerja yang dilakukan didasarkan pada aspek-aspek yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan evaluasi hasil kinerja dilakukan setiap hari untuk meminimalisir risiko. Apabila ditemukan ketidaksesuaian atau kesalahan dalam kinerja yang dilakukan pekerja, baik itu laki-laki atau perempuan, maka akan diberlakukan sanksi berupa teguran sampai pada pemutusan hubungan kerja.
4. PT. PC telah berupaya memberikan manfaat yang adil dan setara kepada semua pekerjanya, baik itu laki-laki dan perempuan dalam bentuk manfaat sosial, ekonomi, pengembangan keterampilan, sampai pada pemenuhan hak sesuai dengan aturan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat implikasi yang dapat diberikan terhadap pihak-pihak di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berkontribusi kepada perusahaan-perusahaan agar semakin baik menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan, dengan memastikan berbagai kebijakan tersebut dilakukan secara adil dan merata kepada setiap pekerjanya, sehingga akan berdampak positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini berdampak bagi masyarakat, khususnya untuk meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya perlakuan yang adil dan setara di lingkungan pekerjaan. Masyarakat dapat melihat bagaimana penerapan kesetaraan gender dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada pemberdayaan perempuan, yang mana akan mendorong mereka agar lebih aktif berpartisipasi di dunia kerja, serta mengurangi diskriminasi gender dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan pekerjaan maupun interaksi sosial lainnya.

3. Bagi Program Studi Pendidikan Sosiologi

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi program studi Pendidikan Sosiologi, khususnya dalam memperkaya ilmu kajian mengenai kesetaraan gender dan dinamika sosial di lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi yang relevan untuk mahasiswa maupun dosen dalam memahami lebih mendalam bagaimana konsep kesetaraan gender diimplementasikan dalam dunia industri. Selain itu, penelitian ini juga dapat mendorong pengembangan kurikulum yang lebih responsif mengenai isu-isu sosial kontemporer, seperti gender dan ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam membentuk lulusan yang lebih peka terhadap persoalan kesetaraan gender serta mampu untuk memberikan solusi secara sosiologis yang dapat diaplikasikan di masyarakat.

5.3 Rekomendasi

1. Bagi Mahasiswa Pendidikan Sosiologi

Peneliti merekomendasikan bagi mahasiswa Pendidikan Sosiologi untuk lebih mendalami isu kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan sebagai salah satu fenomena sosial yang terus berkembang. Mahasiswa dapat melakukan studi lanjutan yang mengkaji berbagai aspek, seperti dinamika hubungan kerja, peran kebijakan pemerintah, serta dampak dari penerapan

kesetaraan gender terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu, sebagai calon tenaga kerja, mahasiswa diharapkan memperhatikan aspek-aspek kesetaraan gender saat memasuki dunia kerja. Penting bagi mereka untuk memahami hak-hak yang dimiliki terkait kesetaraan di lingkungan pekerjaan, termasuk perlakuan adil dalam pemberian upah, kesempatan promosi, dan akses untuk mendapatkan pelatihan keterampilan. Mahasiswa disarankan untuk mengedukasi diri terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak gender dan aktif berpartisipasi dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif di masa depan. Kesadaran dan pemahaman terkait kesetaraan gender dapat membantu mahasiswa sebagai calon tenaga kerja menjadi pekerja yang lebih peka terhadap diskriminasi dan dapat mendukung lingkungan kerja yang lebih adil.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti merekomendasikan bagi perusahaan, khususnya PT. PC, untuk terus memperkuat penerapan kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerja. Perusahaan diharapkan memastikan bahwa kebijakan yang ada benar-benar diimplementasikan dalam berbagai aspek operasional, seperti rekrutmen, jenjang karir, pemberian upah, dan program pelatihan. Dengan demikian, PT. PC dapat menjadi *role model* dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang adil dan setara, yang tidak hanya meningkatkan kinerja dan hasil yang baik bagi perusahaan, namun juga mendukung kesejahteraan secara lebih luas.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan studi dengan mengkaji implementasi kesetaraan gender di berbagai sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode *mix methode* untuk menghasilkan data yang lebih mendalam dan terukur, seperti dengan melakukan survei terhadap jumlah pekerja yang lebih besar atau melibatkan perusahaan dari berbagai ukuran. Selain itu, fokus

penelitian dapat dilihat dalam aspek dampak kesetaraan gender terhadap produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja, serta hubungan kesetaraan gender terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi peran pemerintah dan kebijakan publik dalam mendukung penerapan kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam kesetaraan gender di lingkungan pekerjaan.