

BAB III

**TEMUAN PENELITIAN ESENSI PENGALAMAN KESETARAAN
GENDER PEKERJA PEREMPUAN DI PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA**

Pada penelitian ini telah dilakukan wawancara mendalam kepada empat informan pekerja perempuan untuk menjawab permasalahan penelitian. Peneliti telah melakukan wawancara mendalam kepada empat informan untuk memahami esensi pengalaman kesetaraan gender pekerja perempuan serta pengembangan karir karyawan perempuan.

Peneliti akan memaparkan hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami bagaimana esensi pengalaman kesetaraan gender pekerja perempuan serta pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Hasil temuan penelitian ini akan dideskripsikan dari identitas profil karyawan hingga memahami pengalaman pekerja perempuan serta pengembangan karir karyawan perempuan yaitu menggunakan deskripsi tekstural dan struktural. Deskripsi tekstural merupakan gambaran yang didapatkan dari hasil wawancara yang dialami oleh informan sesuai dengan pengalamannya. Sementara itu, deskripsi struktural merupakan gambaran informasi yang diperoleh dari hal-hal yang unik dari teks wawancara informan.

3.1. Deskripsi Identitas Informan

Tabel 3.1. Deskripsi Identitas Informan

Keterangan	Nama	Umur	Masa Kerja
Informan 1	Eka Puspa Sari	24 Tahun	4 Tahun
Informan 2	Sevy Natalia	34 Tahun	10 Tahun
Informan 3	Dwi Maya Sari	39 Tahun	15 Tahun
Informan 4	Yunita Nindyasari	52 Tahun	28 Tahun

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2021

3.2.Deskripsi Tekstural Individu

3.2.1. Informan 1

Informan 1 bernama Puspa yang berumur 24 tahun. Merupakan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang sudah bekerja selama 4 tahun.

1. Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan

Informan pertama yang telah diwawancarai bernama Puspa menjelaskan bahwa dalam berkomunikasi sesama karyawan di dalam kantor tidak ada istilah atau sebutan untuk karyawan perempuan yang diartikan sebagai sesuatu yang negatif, bahkan setiap panggilan disamakan walaupun ia memiliki umur yang jauh di bawah karyawan lainnya terutama pada karyawan laki-laki, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik.

Ketika saat berkomunikasi terdapat sikap terbuka antara karyawan laki-laki dan perempuan. Tetapi, masih ada batasan jika berkomunikasi dengan informan karena adanya perbedaan umur antar karyawan lainnya, berbeda jika komunikasi dengan karyawan perempuan yang seumuran dengan karyawan laki-laki.

Menurut informan, di dalam pola komunikasi antar karyawan laki-laki dan perempuan pun menggunakan pola komunikasi yang formal ketika membahas suatu pekerjaan di kantor, tetapi jika di luar pekerjaan komunikasi antar karyawan laki-laki dan perempuan cenderung menggunakan pola komunikasi yang informal.

2. Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Pada peran perempuan dalam pengambilan keputusan, informan merasa terlibat pada saat pengambilan keputusan saat rapat kerja. Informan dipimpin oleh Deputy Manajer perempuan,

semua karyawan pun dilibatkan dan diberikan kesempatan untuk memberi masukan terkait pembahasan kerja. Namun ketika munculnya pandemi di Indonesia, perusahaan memberikan aturan baru bagi semua karyawan yaitu dapat bekerja di rumah melalui sistem online atau *work from home* sehingga karyawan perempuan tidak dapat mengikuti kegiatan apapun di kantor karena hal ini. Karena hal tersebut, karyawan perempuan belum dilibatkan dalam hal pengambilan keputusan, termasuk pada informan.

Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Awal masuk kebetulan DM nya cewe, jadi dilibatkan si karena dia termasuk top management jadi pasti ada sangkut pautnya. Terutama kalau yang kemarin yang ini, sebelum manager yang sekarang itu selalu melibatkan terus mba, pendapatnya bagaimana waktu rapat COC”.

3. Perbedaan dalam Penempatan Karyawan

Informan menjelaskan jika suatu kelompok atau perusahaan dibangun berdasarkan gender, maka hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Apabila salah satu aktivitas perusahaan tidak melibatkan karyawan perempuan di dalamnya, maka bisa terdapat beberapa kendala dalam pekerjaan, seperti yang informan alami yaitu dalam suatu bidang hanya terdapat karyawan laki-laki saja tanpa ada karyawan perempuan. Maka informan tidak menyetujui apabila suatu kelompok hanya ditempati oleh satu gender saja.

Informan menjelaskan bahwa kesempatan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) lebih kecil dibandingkan karyawan laki-laki. Pada saat penerimaan karyawan terdapat perbedaan dengan jumlah laki-laki 400 orang dan perempuan

hanya 18 orang. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kesempatannya lebih kecil ya mba dari pada laki-laki, kayak kemarin aku rekrutmen itu laki-lakinya bisa sampai 400 orang sedangkan perempuannya hanya 18 orang ini untuk yang di lapangan, untuk yang di kantor induk tetap banyak perempuannya si”

4. Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan

Dalam peraturan perusahaan, informan 1 menjelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan di PT. PLN (Persero). Aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan berlaku untuk semua karyawan.

Informan mengatakan dalam pembagian fasilitas di kantor juga tidak dibedakan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Fasilitas yang kita dapatkan itu sama saja tidak ada bedanya mba”.

Selain itu dalam kesempatan peningkatan kompetensi karyawan, informan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan (diklat) yang diadakan oleh perusahaan setahun sekali. Kesempatan ini sangat terbuka untuk semua karyawan laki-laki maupun perempuan tanpa adanya perbedaan. Terkait masa kerja karyawan, informan menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan berdasarkan gender, melainkan perbedaan berdasarkan pendidikan.

Pada saat rekrutmen karyawan, informan menempuh pendidikan terakhir di Sekolah Menengah Kejuruan yang sudah terdapat aturan memiliki batasan umur masa aktif bekerja atau masa pensiun umur 46 tahun, sedangkan untuk Diploma Tiga

dan Strata Satu, masa pensiun pada umur 56 Tahun. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Engga sih mba kalau perbedaan antara gender, tapi kalau perbedaan antara pendidikan ada”.

Dalam hal pemberian sanksi pada karyawan pun sudah terdapat aturan yang telah ditetapkan, tidak ada perbedaan sanksi untuk karyawan laki-laki maupun perempuan. Jika pun terdapat perbedaan, informan menjelaskan hanya mencakup pada jenis hukumannya saja, sesuai yang dilakukan oleh pelanggan. Selain itu, pada saat pemberian upah kerja atau gaji karyawan pun cukup dilihat dari tingkatan jabatan dimana informan ditempatkan. Tidak ada aturan mengenai perbedaan upah kerja sesuai dengan gender.

5. Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan

Informan menyatakan bahwa untuk karyawan perempuan yang ingin melanjutkan peningkatan karir terutama pada jabatan menjadi SRM atau Senior Manager dalam suatu bidang, maka diperlukan pertimbangan terlebih dahulu. Faktor pertimbangan karyawan perempuan adalah keluarga. Pada posisi tersebut telah banyak diduduki oleh karyawan laki-laki.

Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kalau sampai ke SRM masih bisa, cuman itu tetap tidak banyak si mungkin kalau perempuan kan banyak pertimbangan seperti keluarga jadi tidak sebanyak laki-laki”.

Meskipun, dalam jabatan *General Manager* informan mengatakan belum pernah melihat yang diduduki oleh seorang perempuan. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kalau General Manager saya belum nemu yang perempuan”

6. Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas

Pembagian tugas untuk karyawan laki-laki maupun perempuan sudah diatur oleh perusahaan, maka karyawan akan menerima keputusan untuk ditempatkan di bidang sesuai dengan keputusan yang sudah dipertimbangkan. Terkadang masih terdapat suatu bidang yang membutuhkan karyawan perempuan untuk melakukan suatu tugas seperti sekretaris.

Pada pembagian tugas yang telah informan jelaskan bahwa setiap karyawan dalam tugasnya, bekerja sesuai dengan bidang dan jabatan yang telah diduduki dan dibutuhkan. Jika suatu bidang membutuhkan karyawan untuk menduduki suatu jabatan, maka tidak melihat antara karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Terkadang informan yang ditempatkan di bidang teknik bersama karyawan laki-laki, memiliki kerjasama yang baik dan saling membantu kepada karyawan perempuan jika ingin turun ke lapangan.

3.2.2. Informan 2

Informan kedua bernama Sevy yang berumur 34 tahun. Sevy merupakan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang sudah bekerja selama 10 tahun.

1. Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan

Sevy adalah informan kedua yang menjelaskan bahwa selama ia bekerja di PT. PLN (Persero) tidak ada istilah atau sebutan baik karyawan laki-laki maupun perempuan yang diasosiasikan sebagai hal yang negatif. Karyawan laki-laki sangat menghormati karyawan perempuan ketika memanggil suatu sebutan di dalam kantor.

Maka, keterbukaan pada saat berkomunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan cukup terbuka misalnya

membahas suatu pekerjaan. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kalau menurut saya cukup terbuka ya misalnya, ada ide, gagasan-gagasan terbaru seperti itu apa yang bisa dikembangkan untuk perusahaan kita saling berbincang satu sama lain jadi tidak tertutup”

Setelah adanya keterbukaan komunikasi antar karyawan, informan menjelaskan mengenai pola komunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan. Pola komunikasi karyawan laki-laki terjalin sama dengan karyawan perempuan tidak ada yang berbeda di dalam kantor.

2. Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Informan telah menjelaskan bahwa pada saat bekerja, setiap karyawan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan. Informan pun selalu terlibat pada pengambilan keputusan pada saat bekerja. Tidak hanya satu bidang saja yang melibatkan perempuan dalam mengambil keputusan, tetapi semua bidang yang ada di PT. PLN (Persero) melibatkan karyawan perempuannya. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kalau dalam hal ini pengambilan keputusan perempuan selalu dilibatkan, maupun di bidang lainnya”.

3. Perbedaan dalam Penempatan Karyawan

Informan mengatakan bahwa akan munculnya ketidakadilan jika suatu perusahaan atau suatu kelompok hanya melibatkan gender. Informan memiliki kapasitas dan kesempatan yang sama di perusahaan dengan karyawan laki-laki.

Dalam kesempatan karyawan perempuan dalam mengisi suatu bidang, informan telah mengatakan bahwa kesempatan tersebut sangat terbuka lebar.

PT. PLN (Persero) begitu memperhatikan karyawan laki-laki maupun perempuan mengenai jenjang karir karyawannya, ketika karyawan mampu menjalaninya, maka tidak menjadi masalah dalam peningkatan jenjang karir tersebut

4. Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan

Informan menyatakan bahwa peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak ada perbedaan, tetapi untuk kebijakan karyawan perempuan yang sedang hamil dan haid memiliki aturannya tersendiri, sama halnya dengan fasilitas, masa aktif kerja dan sanksi yang didapat dari perusahaan yang diperlakukan sama tanpa adanya perbedaan antara karyawan laki-laki maupun perempuan.

Selain itu, untuk mengikuti pelatihan kerja, informan diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan di perusahaan. Pelatihan kerja itu sendiri, ditentukan dari masing-masing karyawan yang dapat dipilih sesuai dengan keinginan karyawan. Sedangkan, mengenai perihal gaji karyawan, maka dilihat dari jenjang pendidikan bukan dilihat dari masing-masing gender. Gaji yang diberikan dilihat dari jenjang pendidikan seperti Diploma Tiga atau Strata Satu. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Penghasilan itu, dilihat dari jenjang pendidikannya seperti D3 dan S1 tentu berbeda dalam penghasilannya bukan dari laki-laki maupun perempuannya, gitu”.

5. Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan

Mengenai peningkatan karir pada karyawan perempuan, informan mengatakan beberapa bidang dijabat oleh perempuan, terutama pada posisi SRM. Apabila karyawan perempuan ingin menduduki jabatan sebagai *General Manager*, perusahaan tidak membatasi. Perusahaan akan mendukung jika karyawannya ingin maju pada jenjang karir yang diminati, tetapi informan

menjelaskan apabila karyawan perempuan ingin menduduki jabatan tersebut lebih cenderung berat dengan alasan tertentu. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Setingkat GM pun diberikan kesempatan untuk laki-laki dan perempuan selagi mampu dan bisa, biasanya kalau perempuan cenderung berat untuk menduduki GM karena dengan alasan tertentu”.

6. Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas

Informan menyatakan setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Kesetaraan tugas karyawan dilihat dari jabatan dan tugas yang sudah ditentukan bukan dilihat dari gender. Misalnya di bidang teknik yang dipimpin oleh perempuan akan terlihat beberapa pekerjaan yang sama dengan yang dipimpin oleh laki-laki. Hal ini, sesuai dengan pembagian yang sudah ditentukan.

3.2.3. Informan 3

Informan ketiga bernama Maya yang berumur 39 tahun. Merupakan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang sudah bekerja selama 15 tahun.

1. Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan

Maya menjelaskan tidak pernah menemukan panggilan sesama karyawan yang memiliki arti negatif. Pada saat berkomunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki keterbukaan di dalam kantor maupun di luar kantor. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Terbuka kok, malahan cenderung lebih menghargai satu sama lain walaupun PLN ini perusahaannya kan maskulin ya tapi tetap saling menghargai”

Maka informan merasakan tidak ada perbedaan pola komunikasi yang terjalin antara karyawan laki-laki perempuan. Semua karyawan menghargai dan baik-baik saja dalam berkomunikasi satu sama lain.

2. Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Informan telah mengatakan bahwa saat rapat kinerja, karyawan perempuan selalu dilibatkan. Informan pun ikut serta dalam rapat yang telah diselenggarakan oleh perusahaan. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Iya selalu dilibatkan, misalnya seperti rapat bagian SDM atau keuangan terdapat karyawan perempuan juga tetap dilibatkan si”.

3. Perbedaan dalam Penempatan Karyawan

Informan menyatakan bahwa dirinya tidak menyetujui adanya suatu perusahaan atau satu kelompok yang dibangun berdasarkan gender. Pada dasarnya hal ini akan menimbulkan diskriminasi gender.

Karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) memiliki kesempatan yang terbuka dalam hal jenjang dan pencapaian karir, sama halnya dengan karyawan laki-laki. Hal ini dapat terlihat dalam jajaran direksi sampai struktural ada beberapa posisi yang diduduki oleh karyawan perempuan. Pernah suatu ketika informan ditawarkan untuk mengisi posisi jabatan tertentu, informan pun tetap ditanyakan mengenai minat atau tidak menjadi bagian dari jabatan yang akan diduduki, namun karena informan masih mempertimbangkan perihal keluarga, tugas dan penempatan wilayah kerja, maka informan tidak memilih untuk menduduki posisi tersebut. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Sebenarnya, kesempatan itu terbuka lebar untuk pegawai laki-laki maupun perempuan Perempuan itu boleh

berkarir di PLN, tetapi biasanya perempuan itu sendiri yang tidak mau berkarir sejauh itu dengan pertimbangan keluarga.”.

4. Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan

Informan menjelaskan bahwa peraturan dalam perusahaan tidak memiliki perbedaan, semua karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan disamakan. Terutama pada jam kerja karyawan, terdapat aturan yang sudah ditetapkan bahwa diperlakukan sama untuk semua karyawan. Sedangkan, fasilitas yang informan dapatkan semua sama antara karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

Selain itu, terdapat proses pendidikan dan pelatihan atau diklat yang kerap kali informan laksanakan. Karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama dalam mengikuti diklat di setiap tahunnya, wajib minimal dua kali. Informan mengikuti diklat setiap akhir tahun sesuai dengan bidangnya masing-masing atau lintas bidang dengan syarat tertentu. Sama halnya dengan kebijakan masa aktif bekerja karyawan laki-laki-maupun perempuan memiliki masa pensiun di umur 56 tahun. Tetapi, sejak ditetapkannya pensiun dini, karyawan perempuan cenderung lebih mengambil keputusan itu, dikarenakan beberapa alasan.

Dalam hal pemberian sanksi, informan menjelaskan bahwa peraturan disiplin karyawan tidak dilihat dari gendernya dan jika karyawan melanggar sudah ditetapkan pasal dan hukumannya. Pada upah kerja karyawan, informan mengatakan bahwa semua penghasilan menjadi sifat yang rahasia. Penghasilan karyawan dibedakan bukan berdasarkan gender tetapi berdasarkan tingkatan jabatan yang telah diduduki. Sejak tahun 2018 kantor pusat mengambil alih dalam proses upah kerja karyawan PT. PLN (Persero) di seluruh Indonesia.

5. Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan

Informan mengatakan terdapat sistem melalui aplikasi data karyawan yang dapat diajukan sebagai calon untuk menempati suatu jabatan dan bidang tertentu. Informan akan dijelaskan mengenai kinerja terkait bidang yang akan diduduki. Jika karyawan perempuan yang akan menduduki suatu jabatan tertentu, maka akan dipertimbangkan kembali dengan karyawan laki-laki yang lebih bersedia menduduki jabatan tersebut, karena karyawan perempuan cenderung memiliki berbagai pertimbangan untuk menduduki jabatan tersebut.

Untuk menduduki posisi jabatan tertentu, informan menyatakan, jika menduduki posisi manajer harus bersedia ditempatkan di wilayah seluruh Indonesia, tetapi karyawan perempuan terkadang tidak bersedia bahkan karyawan perempuan cenderung tidak percaya diri jika ingin menaiki jabatan yang lebih tinggi. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Terkadang kalau ditanya ketika ingin menduduki jabatan, perempuan cenderung tidak percaya diri. Beda kalau tipe yang pekerja keras pasti dia ingin tetap maju dan bersedia untuk dipindahkan ke mana saja. Biasanya pegawai laki-laki yang mengambil resiko seperti itu yang dapat dipindahkan atau ditempatkan ke seluruh Indonesia”.

6. Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas

Informan mengatakan bahwa dalam pembagian tugas semua ditentukan oleh jabatan yang telah diduduki. Tugas yang telah diberikan tidak membedakan antara karyawan laki-laki maupun perempuan. Salah satu contoh pekerjaan yang tidak terdapat karyawan perempuan yaitu ketika pekerjaan tersebut memerlukan tindakan untuk turun ke lapangan, seperti pekerjaan yang berhubungan dengan listrik tegangan tinggi yang memiliki resiko lebih tinggi pula dibandingkan pekerjaan lainnya.

3.2.4. Informan 4

Informan 4 bernama Yunita yang berumur 52 Tahun. Yunita merupakan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang sudah bekerja selama 28 tahun.

1. Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan

Yunita yang sudah 28 tahun bekerja di PT. PLN (Persero) ketika berkomunikasi dengan karyawan laki-laki tidak pernah mendengar sebutan yang negatif untuk karyawan perempuan, bahkan memiliki panggilan yang sopan dan santun untuk menghargai satu sama lainnya berdasarkan umur. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“..kalau umurnya di atas dipanggilnya “bu”, tapi kalau usianya masih di bawah seperti anak-anak yang baru masuk seperti OJT itu manggilnya “mba atau nama. Kalau panggilan negatif belum pernah denger sih selama ini”.

Di dalam keterbukaan komunikasi antar karyawan laki-laki dan karyawan perempuan terdapat interaksi yang erat dan terbuka, bahkan informan dapat bergabung dengan karyawan lainnya tanpa melihat perbedaan gender. Adanya interaksi yang terjalin antar karyawan laki-laki dan karyawan perempuan membuat komunikasi menjadi lebih terbuka satu sama lain sehingga konteks pembicaraannya tidak membahas pekerjaan saja tetapi membahas hal di luar pekerjaan juga. Pada saat membahas pekerjaan pun informan sering bertukar masukan mengenai pekerjaan dengan karyawan laki-laki. Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Di ruangan saya kebetulan hanya saya yang karyawan perempuannya, jadi yang lima orang lainnya adalah bapak-

bapak dan kami pun terbuka satu sama lain walaupun kami ada yang satu tim maupun beda tim”.

Pada pola komunikasi untuk staf dengan atasan dan atasan dengan staf maupun sesama karyawan tidak ada perbedaan karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

2. Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Informan menjelaskan dalam pengambilan keputusan, karyawan perempuan juga dilibatkan, tetapi hal ini juga dilihat dari keadaannya apakah terdapat karyawan perempuan atau tidak pada bidang-bidang yang ada di perusahaan tersebut. Informan juga ikut terlibat pada rapat mingguan maupun bulanan yang telah dilaksanakan. Karyawan dan atasan perempuan memberikan laporan kinerja dan saran pada saat rapat berlangsung. Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“General Manager juga kalau senior managernya perempuan dilibatkan dalam bidangnya masing-masing dan termasuk staf perempuannya juga dilibatkan untuk memberikan laporan atau saran dan solusi, kecuali memang bagian itu hanya laki-laki saja”.

3. Perbedaan dalam Penempatan Karyawan

Dalam suatu kelompok yang dibangun berdasarkan gender di perusahaan, informan 4 menjelaskan bahwa tidak setuju mengenai perusahaan yang hanya mengutamakan karyawan laki-laki saja. Pada setiap perusahaan atau suatu bidang pasti membutuhkan karyawan perempuan, walaupun di luar sana masih terdapat perusahaan yang mengutamakan gender.

Pada sistem penempatan karyawan di PT. PLN (Persero) pun informan 1 menjelaskan tidak ada perbedaan, semua

karyawan berwenang dalam menduduki semua bidang sesuai dengan hasil kinerja masing-masing karyawan.

4. Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan

Informan 4 mengatakan bahwa semua peraturan proses bisnis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah terdapat dalam website PT. PLN (Persero) mengenai manajemen organisasi perusahaan. Informan menjelaskan bahwa perusahaan memiliki aturan yang sama antar karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan tanpa ada perbedaan. Karyawan perempuan memiliki peraturan khusus mengenai haid dan melahirkan, peraturan ini sudah ditetapkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terdapat kutipan dan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Fasilitas izin tidak masuk juga buat perempuan diperbolehkan ketika sedang haid sehari atau dua hari atau melahirkan selama 3 bulan. Aturan tersebut sudah ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

Informan mendapatkan sarana dan prasarana yang sama dengan karyawan lainnya dari fasilitas di dalam kantor hingga fasilitas dinas di luar kantor. Lalu, informan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) setiap tahunnya. Pelatihan ini terbuka untuk setiap karyawan laki-laki maupun perempuan. Informan telah mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Selain itu, informan menjelaskan bahwa masa aktif kerja karyawan sudah ditentukan oleh manajemen serikat pekerja, tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan. Dalam aturan sanksi untuk karyawan, jika karyawan melanggar aturan, maka sudah ditetapkan dan disamakan sanksinya sesuai dengan kriteria pelanggaran.

Perihal upah kerja, informan menyatakan bahwa semua karyawan diperlakukan sama, tidak ada perbedaan berdasarkan gender. Upah kerja dilihat berdasarkan level dan masa kerja karyawan.

5. Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan

Apabila ingin menjadi pejabat struktural, informan mengatakan bahwa terdapat calon yang akan terpilih untuk karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut. Pada calon pejabat tersebut terdapat karyawan laki-laki maupun perempuan, terkadang karyawan laki-laki cenderung lebih banyak menjadi calon dibandingkan karyawan perempuan. Pada pemilihan ini dilihat dari banyak faktor seperti, masa kerja, nilai talenta, presentasi proyek kerja dan masukan dari atasan.

Terdapat kutipan dari informan pada saat wawancara berikut:

“Terkadang dari sepuluh itu hanya satu orang saja yang perempuannya”.

Jika, ingin menjadi *General Manager*, informan menjelaskan bahwa perlu dilihat dari masa jabatan sebelumnya atau progress kinerja yang telah dilakukan. Kesempatan terbuka pun diberikan untuk karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan yang ingin menjadi *General Manager*.

6. Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas

Dalam pembagian tugas karyawan, informan menjelaskan bahwa setiap karyawan akan menerima SK (Surat Keputusan) dan surat lampiran mengenai penjelasan jabatan yang akan diduduki. Surat lampiran tersebut akan menjelaskan pekerjaan yang akan dilakukan hingga laporan akhir untuk diserahkan kepada masing-masing atasan di bidangnya.

Terdapat kutipan dari Informan pada saat wawancara berikut:

“Kami semua pegawai sudah ada SK. Jadi, sebutan jabatannya ada di SK dan dilampirannya terdapat uraian jabatan seperti apa pekerjaannya, apa yang harus dibuat dan laporannya”.

3.3.Deskripsi Tekstural Gabungan

3.3.1. Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara ke 4 informan, perihal komunikasi antar sesama karyawan terkait panggilan yang digunakan pada saat di kantor, dapat ditunjukkan bahwa masing-masing dari informan memiliki tanggapan yang sama dan memiliki pengalaman masing-masing. Perihal panggilan sesama karyawan yang memiliki makna yang negatif untuk karyawan perempuan, keempat informan mengatakan bahwa tidak terdapat panggilan yang negatif untuk karyawan perempuan. Informan 1 dan 4 menjelaskan bahwa panggilan yang digunakan pada saat di kantor terdengar sopan dan santun dilihat berdasarkan umur. Atasan yang berumur diatas staf akan memanggil dengan sebutan “bapak atau bu” dan staf yang berumur dibawah atasan akan dipanggil dengan sebutan “nama atau mba”.

Pada pola komunikasi antar karyawan, sebagian memiliki sikap keterbukaan, sebagian lainnya tidak. Keempat informan memiliki kesamaan dan perbedaan dalam pengalamannya. Keempat informan mengatakan bahwa dalam berkomunikasi antar karyawan memiliki sikap terbuka satu sama lain, terutama ketika membahas suatu pekerjaan. Informan 1 memiliki pengalaman, tidak semua karyawan terbuka ketika berkomunikasi dengan nya dikarenakan perbedaan umur informan dengan karyawan laki-laki, karyawan laki-laki memiliki sikap terbuka ketika berkomunikasi dengan karyawan perempuan yang seumuran dengannya. Tetap ada batasan saat berkomunikasi dengan informan 1. Sedangkan informan 2, 3 dan 4 memiliki pengalaman yang sama bahwa keterbukaan antar karyawan

laki-laki maupun perempuan tidak hanya membahas mengenai pekerjaan saja tetapi membahas diluar pekerjaan seperti keluarga.

Dalam pola komunikasi, keempat informan beranggapan sama dan memiliki pengalaman yang berbeda. Informan 1 mengatakan bahwa pola komunikasi di dalam kantor tetap sama tetapi kalau di luar pekerjaan memiliki pola komunikasi yang berbeda. Misalnya, ketika di kantor komunikasi yang terbentuk sedikit formal, sedangkan di luar kantor komunikasi terjalin lebih biasa atau informal. Informan 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa tidak ada yang berbeda dari pola komunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan, semuanya saling menghormati satu sama lain. Informan 4 mengatakan bahwa komunikasi atasan ke staf, staf ke atasan dan staf ke staf tidak ada perbedaan.

3.3.2. Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara dari 4 informan mengenai keterlibatan karyawan perempuan dalam mengambil keputusan, ketiga informan memiliki tanggapan yang sama dan satu informan yang memiliki pengalaman yang berbeda.

Informan 1 mengatakan bahwa ketika manajer bidang adalah seorang perempuan, karyawan perempuan pun dilibatkan saat pengambilan keputusan ketika rapat kinerja. Namun pada saat manajer di bidang tersebut telah digantikan dengan manajer yang baru dan munculnya kebijakan bahwa karyawan melakukan *work from home*, maka karyawan perempuan pun kurang terlibat dalam hal pengambilan keputusan. Informan 2,3 dan 4 mengatakan bahwa karyawan perempuan terus dilibatkan dalam pengambilan keputusan saat rapat maupun diskusi mengenai kinerja perusahaan.

3.3.3. Perbedaan dalam Penempatan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dari 4 informan mengenai suatu kelompok yang dibangun berdasarkan gender, keempat informan memiliki kesamaan dalam menanggapi hal ini. Keempat informan mengatakan tidak adil jika suatu kelompok dibangun

berdasarkan gender karena akan menimbulkan diskriminasi gender di dalamnya. Informan 1 mengatakan bahwa terdapat sub bidang yang diduduki oleh karyawan laki-laki semua, maka hal ini menimbulkan suatu permasalahan yaitu administrasi dari bidang tersebut menjadi tidak teratur dikarenakan tidak ada karyawan perempuan di dalamnya yang *notabene* karyawan perempuan lebih rapi dalam hal administrasi dibandingkan karyawan laki-laki.

Mengenai kesempatan karyawan perempuan dalam menduduki suatu bidang di PT. PLN (Persero), ketiga informan memiliki beberapa kesamaan dan satu informan memiliki tanggapan yang berbeda. Informan 1 mengatakan bahwa kesempatan lebih kecil untuk karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki, karena pada saat rekrutmen karyawan terdapat perbedaan yang sangat jauh dalam jumlah rekrutmen karyawan, yaitu karyawan laki-laki dengan jumlah 400 orang, sedangkan karyawan perempuan hanya 18 orang di bidang lapangan.

Informan 2,3 dan 4 mengatakan bahwa kesempatan terbuka untuk karyawan perempuan dalam mengisi suatu bidang. Informan 2 dan 4 menjelaskan bahwa kesempatan yang terbuka dilihat dari hasil kinerja dan jenjang karir dari masing-masing karyawan. Sedangkan, informan 3 menjelaskan adanya kesempatan terbuka untuk karyawan perempuan jika ingin menduduki suatu bidang dan jabatan tertentu, namun hal tersebut harus didukung dengan kemauan yang kuat dari karyawan perempuan tersebut untuk meningkatkan jenjang karirnya dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh perusahaan, misalnya harus bersedia dalam hal penempatan wilayah kerja, tanggung jawab yang lebih berat dan kebijakan perusahaan lainnya perihal syarat penjenjangan karir.

3.3.4. Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat informan mengenai perbedaan peraturan perusahaan antara karyawan laki-laki dan perempuan, keempat informan memiliki kesamaan dalam

menanggapi hal ini dan perbedaan pengalamannya. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa tidak ada perbedaan peraturan untuk karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Pengalaman yang telah dilewati oleh informan 2 dan 3 mengatakan bahwa untuk karyawan perempuan yang sedang hamil dan haid memiliki peraturan khusus tersendiri.

Di dalam lingkungan kantor setiap karyawan akan mendapatkan sarana dan prasarana, keempat informan memiliki anggapan yang sama dan pengalaman yang berbeda. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa fasilitas yang didapat dari kantor untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan sama, dari fasilitas di dalam kantor hingga fasilitas dinas di luar kantor semuanya sama tidak ada perbedaan. Informan 4 menjelaskan untuk karyawan perempuan terdapat fasilitas ruang “pumping” yaitu ruangan untuk karyawan perempuan yang sedang memberikan ASI kepada anaknya.

Mengenai pendidikan dan pelatihan untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, keempat informan memiliki kesamaan dalam menanggapi hal ini dan perbedaan dalam pengalaman. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan atau diklat untuk karyawan diberikan kesempatan yang sama antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Keempat informan menjelaskan program diklat dilaksanakan pada satu tahun sekali dan setiap karyawan bebas memilih atau dua kali mengikuti diklat dengan bidangnya masing-masing atau lintas bidang. Informan 3 menjelaskan bahwa terdapat aplikasi mengenai pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan yang bernama simdiklat.

Pada masa aktif kerja karyawan berdasarkan gender, keempat informan memiliki kesamaan dalam menanggapi hal ini dan perbedaan dalam pengalaman. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa tidak ada perbedaan mengenai masa aktif bekerja di PT. PLN (Persero). Informan 1 menjelaskan untuk masa aktif kerja di PT.

PLN (Persero) tidak dilihat dari gendernya, tetapi dilihat dari berdasarkan pendidikan karyawan. Jika karyawan laki-laki dan karyawan perempuan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pensiun di umur 46 tahun, maka berbeda dengan karyawan yang pendidikannya Diploma Tiga (D3) dan Strata Satu (S1) yang pensiun di umur 56 tahun. Informan 4 menjelaskan bahwa terdapat program pensiun dini yang sudah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) yang berumur 52 tahun dengan alasan dan syarat yang sudah ditentukan. Karyawan perempuan banyak mengambil pensiun dini dengan alasan tertentu.

Mengenai karyawan laki-laki dan perempuan yang telah melakukan pelanggaran, keempat informan memiliki tanggapan yang sama dan pengalaman yang berbeda. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa tidak ada perbedaan sanksi yang diberikan kepada karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Informan 1 dan 4 menjelaskan hukuman untuk karyawan yang telah melanggar hanya dilihat dari jenis pelanggaran, yaitu pelanggaran ringan, sedang dan berat, sedangkan informan 3 mengatakan terdapat pasal dan hukumannya, yang akan diproses oleh tim investigasi yang berjumlah tiga orang dari manajemen serikat pekerja.

Selain itu dalam perihal upah kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, keempat informan memiliki tanggapan yang berbeda dan perbedaan dalam pengalamannya. Informan 1 mengatakan bahwa penghasilan yang didapatkan sama untuk karyawan laki-laki dan perempuan, yang membedakan adalah ketika karyawan mendapatkan penghasilan lebih ketika melaksanakan lembur kerja. Informan 2 mengatakan bahwa upah kerja karyawan dilihat dari jenjang pendidikan masing-masing karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, sedangkan informan 3 dan 4 mengatakan bahwa upah kerja karyawan dilihat dari jabatan atau level yang diduduki oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

3.3.5. Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan

Berdasarkan hasil wawancara kepada keempat informan mengenai jenjang karir karyawan perempuan, informan memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dalam pengalaman. Keempat informan mengatakan bahwa terdapat beberapa pejabat struktural yang diduduki oleh perempuan. Informan 1 dan 3 menjelaskan bahwa perempuan yang ingin menjabat sebagai pejabat struktural biasanya memiliki pertimbangan yaitu keluarga, karena pejabat struktural harus menerima untuk diposisikan di wilayah manapun di seluruh Indonesia. Maka dari itu, pejabat struktural cenderung diduduki oleh karyawan laki-laki yang siap ditempatkan di mana saja dibandingkan karyawan perempuan yang memerlukan banyak pertimbangan. Informan 3 dan 4 menjelaskan bahwa untuk menjadi pejabat struktural sudah terdapat aplikasi untuk dapat melihat kriteria calon kandidat pejabat dan berbagai syarat yang harus dipenuhi untuk kemudian dilengkapi dan diserahkan kepada bidang SDM agar bisa ditindaklanjuti mengenai semua program kerja yang diajukan oleh calon pejabat struktural.

Ketika karyawan laki-laki dan perempuan ingin menjadi *General Manager*, keempat informan memiliki kesamaan dan perbedaan dalam pengalaman. Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan bahwa semua karyawan laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama jika berkeinginan menduduki jabatan sebagai *General Manager*, akan tetapi dilihat juga dari progress kerja sebelumnya dan jabatan sebelumnya. Informan 3 menjelaskan karyawan perempuan kurang percaya diri untuk menduduki jabatan tersebut.

3.3.6. Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara pada 4 informan mengenai pembagian tugas karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, informan memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dalam pengalaman.

Informan 1, 2, 3 dan 4 mengatakan semua tugas yang diberikan sama antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, tidak ada perbedaan. Hal tersebut dapat dilihat dari Surat Keputusan (SK) yang telah diberikan oleh perusahaan dan jabatan yang diduduki oleh masing-masing karyawan. Informan 2 menjelaskan tugas masing-masing karyawan memiliki perbedaan masing-masing, atau dilihat dari pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan informan 3 menjelaskan tugas karyawan dilihat dari fungsi jabatan yang telah ditempatkan.

3.4.Deskripsi Struktural Individu

3.4.1. Informan 1

3.4.1.1. Level Komunikasi Pada Karyawan

Pada saat berkomunikasi sesama karyawan, informan memiliki umur yang lebih muda dibanding karyawan lainnya, meskipun begitu karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan tidak membedakan masalah umur informan. Terkadang informan sudah dianggap seperti anak sendiri oleh karyawan-karyawan senior baik laki-laki maupun perempuan, sehingga muncul sifat kekeluargaan di dalam lingkungan kantor.

Dalam keterbukaan komunikasi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, informan memiliki komunikasi yang berbeda karena informan memiliki umur yang berbeda dengan karyawan lainnya. Informan mengatakan bahwa dirinya masih seperti anak kecil, sehingga komunikasi sesama karyawan masih memiliki batasan.

Selain itu, pola komunikasi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki perbedaan, yaitu karyawan laki-laki tidak pernah membahas hal pribadi dibandingkan karyawan perempuan. Situasi inilah yang informan rasakan pada saat bekerja di kantor.

3.4.1.2. Kesetaraan Gender

Pada pelibatan karyawan perempuan dalam hal pengambilan keputusan, informan menjelaskan bahwa bidang yang telah informan duduki saat ini dipimpin oleh seorang perempuan dan termasuk dalam *top management*, sehingga karyawan perempuan pun dapat ikut terlibat dalam pengambilan keputusan rapat kinerja.

Perihal terdapat suatu kelompok yang dibangun berdasarkan gender dalam perusahaan, informan menjelaskan bahwa suatu bidang tidak bisa berjalan dengan baik jika tidak terdapat karyawan perempuan. Ada salah satu bidang yang tidak terdapat karyawan perempuan di dalamnya, maka hal tersebut berdampak pada sering terjadinya permasalahan dalam hal administrasi, maka atasan pun segera memperbaiki situasi tersebut dan menempatkan satu karyawan perempuan untuk menduduki bidang administrasi tersebut sehingga diharapkan proses peng-administrasian bisa menjadi lebih baik.

Selain itu, ketika rekrutmen karyawan PT. PLN (Persero) karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan dengan jumlah karyawan laki-laki 400 orang dan karyawan perempuan 18 orang. Informan mengatakan bahwa laki-laki lebih banyak diberi kesempatan untuk penempatan di lapangan dibandingkan perempuan, dan karyawan perempuan yang ditempatkan di kantor induk masih terlihat banyak.

3.4.1.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Dalam peraturan maupun kebijakan perusahaan, informan mengatakan bahwa semua peraturan dan fasilitas yang didapatkan sama antara karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Saat pendidikan dan pelatihan karyawan diklat, informan dapat memilih jenis diklat yang diinginkan dan diberikan kesempatan yang sama antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

Selain itu, jika terdapat karyawan yang melanggar saat bekerja akan mendapatkan sanksi yang sudah ditetapkan. Sanksi yang telah ditetapkan memiliki jenisnya tersendiri sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Dari hukuman yang ringan hingga hukuman yang berat, misalnya pada karyawan yang tidak pernah berangkat kerja lebih dari tiga hari akan dikenakan sanksi tersendiri. Berbeda hukumannya dengan karyawan yang telah melakukan kecurangan pada saat bekerja di lapangan, hukuman yang didapatkan akan lebih berat.

Dalam masa kerja karyawan, informan hanya bisa bekerja sampai dengan umur 46 tahun dikarenakan ketika rekrutmen karyawan dilihat dari jenjang pendidikannya. Pendidikan akhir yang informan tempuh adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Perihal pemberian upah kerja, informan menjelaskan jika terdapat piket pada saat kerja, maka akan mendapatkan tambahan upah kerja untuk karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

Karyawan perempuan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya di PT. PLN (Persero), tetapi informan memiliki pertimbangan ketika ingin mengembangkan karirnya, salah satu faktornya adalah keluarga. Begitu pula halnya bila ingin menduduki posisi General Manager, kesempatan itu terbuka lebar dan karyawan perempuan yang ingin mengembangkan karir harus memiliki keinginan dan kemauan yang kuat serta berkompeten.

Perihal pembagian tugas karyawan, informan mengatakan jika terdapat karyawan perempuan yang ingin bertugas ke lapangan dipersilahkan dengan terbuka, dan karyawan perempuan yang tidak ingin bertugas ke lapangan pun tidak menjadi masalah, karena hal tersebut bisa digantikan oleh karyawan laki-laki.

3.4.2. Informan 2

3.4.2.1. Level Komunikasi Pada Karyawan

Informan menjelaskan karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan tidak ada yang memiliki panggilan yang asing didengar atau panggilan tersendiri, bahkan antar karyawan memiliki sikap kepedulian yang tinggi satu sama lain. Sama halnya dengan keterbukaan antar karyawan dalam hal berkomunikasi, informan merasakan di dalam kantor dapat berbincang dengan semua karyawan sehingga tidak ada sikap yang tertutup.

Komunikasi yang terjalin dari atasan ke staf dan sebaliknya, serta antar staf memiliki pola yang sama tanpa adanya perbedaan, ini menunjukkan komunikasi di lingkungan perusahaan terjalin dengan baik.

3.4.2.2. Kesetaraan Gender

Keterlibatan karyawan perempuan dalam hal pengambilan keputusan pun baik. Informan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan kinerja dengan beberapa bidang yang terdapat karyawan perempuannya, karena sudah terbukti bahwa perempuan memiliki pendekatan tersendiri dalam menyikapi suatu masalah. Informan juga beranggapan bahwa di luar PT. PLN (Persero) sudah terbukti bahwa perempuan pun bisa menjadi seorang pemimpin. Informan menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) selalu dilihat dan diperhatikan perkembangan kinerjanya dan pihak perusahaan pun tak segan untuk menawarkan suatu posisi jabatan tertentu pada karyawannya untuk mendukung jenjang karir karyawannya menjadi lebih baik dan lebih tinggi dari sebelumnya.

3.4.2.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Informan menjelaskan bahwa mengenai peraturan dan kebijakan di perusahaan sudah ditetapkan, tetapi untuk karyawan perempuan memiliki kebijakan tersendiri. Kebijakan tersebut berlaku untuk karyawan perempuan yang sedang hamil dan haid,

sedangkan dalam segi fasilitas, semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Misalnya, karyawan laki-laki atau karyawan perempuan yang ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sudah disediakan oleh perusahaan di bidang pajak maupun teknik, keduanya diperbolehkan dan diberikan kesempatan yang sama.

Mengenai masa kerja karyawan, informan mengatakan semua sama tidak ada perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Begitu pun dengan sanksi yang sudah diatur oleh perusahaan bahwa jika terdapat karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan yang melanggar peraturan perusahaan, maka akan dikenakan sanksi yang sama.

Dalam pemberian upah kerja, informan mengatakan upah kerja diberikan berdasarkan jenjang pendidikan dari masing-masing karyawan, bukan dilihat dari gender yang ada di perusahaan. Perihal penempatan karyawan perempuan juga hanya beberapa bidang saja yang menjadi atasan, misalnya terdapat pada bidang keuangan. Bagi karyawan yang ingin menduduki posisi jabatan sebagai General Manager, karyawan tersebut harus memiliki kemauan dan keinginan yang kuat dan berkompeten di bidangnya. Pihak perusahaan tidak membatasi karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Ketika pembagian tugas kerja, informan menjelaskan pada bidang teknik yang dipegang oleh karyawan perempuan juga tetap memiliki beban pekerjaan yang sama dengan karyawan laki-laki. Maka pembagian tugas karyawan dapat dikatakan sama rata tanpa adanya perbedaan.

3.4.3. Informan 3

3.4.3.1. Level Komunikasi Pada Karyawan

Ketika informan berkomunikasi dengan semua karyawan di dalam kantor, setiap karyawan memiliki panggilan dengan sesama karyawan maupun pada atasan. Informan tidak pernah

menemukan panggilan yang memiliki konteks yang negatif pada saat karyawan laki-laki berkomunikasi dengan karyawan perempuan.

Hubungan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan saling menghargai dan terbuka satu sama lain, walaupun PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang didominasi oleh laki-laki dan maskulin namun tetap bisa berkomunikasi dengan baik antar karyawan. Hal itulah yang dirasakan oleh informan ketika sedang berada di dalam kantor.

3.4.3.2. Kesetaraan Gender

Pelibatan perempuan dalam pengambilan keputusan dalam suatu bidang sangatlah penting. Informan menjelaskan bahwa untuk bidang keuangan yang terdapat karyawan perempuan di dalamnya ikut disertakan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan kinerja, begitu juga dengan bidang SDM dan bidang-bidang lainnya.

Informan mengatakan jika terdapat suatu kelompok yang dilihat dari status gender, maka akan munculnya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Ketika karyawan perempuan ingin menduduki suatu posisi jabatan tertentu, informan harus mempertimbangkan setuju atau tidak untuk ditempatkan di wilayah kerja manapun dan berbagai pertimbangan lainnya. Jika karyawan menyetujui semua persyaratan, maka tentu tidak akan menjadi masalah dan karyawan harus siap dengan tugas dan tanggung jawab baru yang lebih berat dari sebelumnya, namun karyawan laki-laki cenderung lebih bersedia untuk ditempatkan di wilayah kerja manapun. Pertimbangan ini yang menyebabkan karir karyawan laki-laki lebih berkembang sehingga dapat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab lebih berat dari sebelumnya.

3.4.3.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Informan menjelaskan bahwa peraturan dan kebijakan sudah ditetapkan di dalam perusahaan dan harus diterapkan oleh

karyawan, tetapi karyawan perempuan memiliki aturan tersendiri ketika diputuskannya work from office dan work from home pada saat pandemi melanda negeri ini. Peraturan yang berlaku adalah karyawan yang sedang hamil dan menyusui dibolehkan untuk work from home karena akan lebih rentan untuk terpapar virus covid-19 yang sedang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam segi pemberian fasilitas, karyawan yang menduduki posisi manajer berhak mendapatkan mobil dinas, baik itu manajer laki-laki maupun manajer perempuan tetap mendapatkan fasilitas yang sama. Perihal pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk karyawan, informan menjelaskan bahwa diklat yang akan dilaksanakan dapat diakses pada aplikasi yang sudah disediakan, yang bernama simdiklat. Aplikasi simdiklat ini dibuat agar para karyawan dapat dengan mudah dan mengakses suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan.

Perihal masa aktif kerja karyawan, perusahaan memiliki program pensiun lebih cepat atau yang disebut dengan pensiun dini. Program ini banyak diambil oleh karyawan perempuan dengan alasan tertentu. Perihal kebijakan pensiun dini ini sudah ditetapkan oleh perusahaan, sama halnya dengan peraturan mengenai sanksi untuk karyawan. Pihak perusahaan memiliki cara tersendiri untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang telah melanggar, yaitu terdapat tim investigasi yang bersifat independen yang melibatkan tiga orang dari manajemen tiga serikat pekerja.

Dalam pemberian upah kerja karyawan, informan menjelaskan bahwa jabatan dan posisi menjadi peran utama yang membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Kedudukan ini akan membedakan dalam pembagian upah kerja bulanan dengan tunjangan kedepannya. Karyawan laki-laki yang lebih banyak menduduki jabatan struktural dikarenakan karyawan

perempuan memiliki pertimbangan pada internal individu yang lebih kompleks. Maka hal ini akan berpengaruh pada upah kerja karyawan.

Informan juga menjelaskan jika karyawan perempuan ingin menduduki suatu jabatan tertentu di perusahaan, maka karyawan tersebut harus bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Karyawan perempuan yang menduduki suatu jabatan tertentu dan ditempatkan di daerah yang cukup jauh akan menjadi pertimbangan dari atasan dan perusahaan, berbeda dengan karyawan perempuan yang berkemauan kuat dan pekerja keras pasti ingin tetap maju dan bersedia ditempatkan di wilayah mana saja. Maka dari itu, karyawan laki-laki cenderung lebih banyak untuk ditempatkan di wilayah manapun di seluruh Indonesia karena karyawan laki-laki lebih siap dan lebih berkemauan kuat.

Pembagian tugas karyawan di kantor sudah ditetapkan oleh jabatannya masing-masing. Ketika bekerja pun terdapat beberapa karyawan perempuan yang memiliki jam lembur kerja seperti layaknya karyawan laki-laki. Informan mengatakan bahwa masih terdapat karyawan perempuan yang bekerja lembur hingga sampai dini hari. Hal ini merupakan salah satu contoh karyawan perempuan yang memiliki sikap yang tangguh dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

3.4.4. Informan 4

3.4.4.1. Level Komunikasi Pada Karyawan

Informan menjelaskan bahwa sebutan untuk karyawan laki-laki dan perempuan biasanya dilihat dari umur karyawan. Sebutan untuk karyawan yang lebih tua yang biasa digunakan, antara lain ibu atau bapak, sedangkan bagi karyawan yang seumuran, memanggil dengan sebutan nama. Keakraban juga muncul pada saat berkomunikasi sesama karyawan, terkadang

komunikasi terjalin dengan karyawan yang berbeda tim dengan informan dan saling memberikan masukan.

Jika karyawan sudah akrab dan saling terbuka satu sama lain, maka akan membahas suatu hal di luar pekerjaan, misalnya seperti perihal hobi, keluarga ataupun kuliner terkini. Sama halnya dengan bentuk komunikasi yang ada di dalam kantor, karyawan laki-laki maupun perempuan saling membantu satu sama lain dan mengikuti budaya perusahaan yang diterapkan di kantor.

3.4.4.2. Kesetaraan Gender

Pada saat rapat kinerja, karyawan perempuan turut serta hadir dalam rapat tersebut. Informan telah mengikuti rapat yang dimana karyawan lainnya adalah laki-laki dan informan tetap harus mengambil keputusan saat rapat dengan karyawan lainnya tanpa adanya perbedaan. Keputusan dari hasil rapat akan dilaporkan kepada atasan informan.

Berbeda dengan suatu kelompok yang dibangun berdasarkan gender, informan menjelaskan perusahaan atau suatu kelompok di zaman sekarang akan mundur satu langkah apabila memandang gender dalam suatu pekerjaan. Karyawan perempuan yang menduduki suatu bidang di PT. PLN (Persero) dapat dilihat dari hasil kerjanya yang tak kalah profesional dengan karyawan laki-laki.

3.4.4.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Dalam peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, informan menjelaskan bahwa karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki hak-hak yang sama, tidak terdapat aturan yang membedakan. Hanya saja terdapat aturan yang berbeda mengenai sarana dan prasarana yang didapat oleh karyawan perempuan, yaitu karyawan perempuan mendapat fasilitas berupa ruang untuk ibu menyusui atau ruang pumping. Fasilitas ini digunakan oleh karyawan perempuan yang sedang memberikan Air Susu Ibu (ASI) untuk anak-anaknya.

Selain itu, karyawan perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sama halnya dengan karyawan laki-laki. Jika karyawan perempuan ingin menduduki suatu jabatan tertentu, maka harus mengikuti pelatihan penjenjangan karir, seperti yang diikuti oleh informan. Pelatihan penjenjangan terdapat enam level yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pada saat masa aktif kerja, informan menjelaskan terdapat aturan baru mengenai pensiun dini untuk karyawan laki-laki dan perempuan. Pensiun dini ditentukan pada umur 52 tahun, biasanya cukup banyak karyawan perempuan yang mengajukan pensiun dini dengan alasan tertentu. Pensiun dini memiliki syarat-syarat yang rinci dan jelas dan harus mendapatkan persetujuan dari pejabat yang berwenang.

Perihal pemberian sanksi, terdapat peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai sanksi jika karyawan melakukan pelanggaran saat bekerja. Informan menjelaskan karyawan yang telah melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi dan terdapat kriteria pelanggaran, yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang dan pelanggaran berat.

Informan juga menjelaskan mengenai upah kerja karyawan yang dilihat dari kompetensi kinerja dari karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Jika karyawan memiliki kompetensi yang lebih secara kinerja, maka pendapatan upah kerja akan lebih besar dari karyawan lainnya.

Dalam hal jenjang karir karyawan perempuan, informan mengatakan bahwa di PT. PLN (Persero) untuk menjadi seorang pejabat struktural tidak dilihat dari gender karyawan laki-laki atau karyawan perempuan. Jika misalnya karyawan ingin menduduki posisi jabatan tertentu, maka karyawan harus mengikuti berbagai rangkaian tes dan rekrutmen, seperti mengikuti fit and proper test yang diadakan oleh bidang Sumber

Daya Manusia (SDM), lalu kemudian bidang SDM akan menyerahkan data ke manajemen mengenai kandidat yang akan mencalonkan diri menjadi pejabat struktural seperti manager bidang. Karyawan yang ingin maju untuk mengembangkan karirnya, misalnya ingin menduduki jabatan menjadi General Manager, maka akan dilihat dari kinerja jabatan sebelumnya dan progres karyawan ke depannya.

Dalam hal penentuan tugas karyawan, informan menjelaskan bahwa karyawan perempuan yang berada di bidang fungsional seperti SMT atau bidang teknik akan memiliki tugas yang sama dengan karyawan laki-laki dan yang memiliki jabatan yang sama, tidak ada perbedaan perihal penentuan tugas karyawan.

3.5.Deskripsi Struktural Gabungan

3.5.1. Level Komunikasi Pada Karyawan

Keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda dalam berkomunikasi antar sesama karyawan yang memiliki makna negatif. Informan 1 mengatakan bahwa tidak ada karyawan yang menggunakan sebutan yang negatif di kantor, tetapi karena informan memiliki umur lebih muda dengan karyawan lainnya terkadang sudah dianggap seperti keluarga sendiri atau dengan sebutan anak sendiri oleh karyawan lain yang lebih tua, sedangkan informan 2, 3, dan 4 memiliki kesamaan yaitu karyawan laki-laki dan perempuan tidak ada yang menggunakan sebutan yang negatif ketika berada di kantor. Informan 4 menjelaskan setiap karyawan memanggil dengan sebutan ibu, bapak, mba atau nama.

Perihal keterbukaan yang terjalin pada karyawan laki-laki dan perempuan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa semua karyawan terbuka saat berkomunikasi di dalam kantor, tetapi karena perbedaan umur jadi komunikasi antar karyawan memiliki

batasan. Berbeda dengan informan 2, 3 dan 4 yang mengatakan bahwa setiap karyawan saling terbuka satu sama lainnya.

Dalam pola komunikasi karyawan laki-laki dan perempuan di kantor, informan memiliki pendapat dan pengalaman masing-masing. Informan 1 mengatakan bahwa komunikasi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan ketika saat membicarakan hal pribadi, karyawan perempuan cenderung lebih terbuka dibandingkan karyawan laki-laki. Informan 2, 3 dan 4 menyatakan bahwa pola komunikasi yang berada di kantor saling menghargai dan baik.

3.5.2. Kesetaraan Gender

Pada pelibatan karyawan perempuan dalam pengambilan suatu keputusan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang sama. Informan 1 mengatakan bahwa bidang yang telah ditempatkan informan memiliki atasan perempuan dan termasuk ke dalam top management, maka karyawan perempuan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Informan 2, 3 dan 4 juga mengatakan karyawan perempuan pun ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dalam rapat kinerja mingguan maupun bulanan.

Dalam suatu kelompok yang dibangun berdasarkan gender, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa berdasarkan pengalamannya jika suatu kelompok tidak terdapat karyawan perempuan di dalamnya, maka kinerja bidang tersebut nya menjadi tidak optimal, karena terdapat permasalahan dalam bidang peng-administrasian. Informan 2 mengatakan bahwa di luar PT. PLN (Persero) terdapat juga perempuan yang bisa menjadi seorang pemimpin. Informan 3 dan 4 mengatakan bahwa jika suatu kelompok dibangun berdasarkan gender, maka akan menimbulkan diskriminasi gender di suatu kelompok tersebut

Mengenai karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam menduduki suatu bidang di PT. PLN(Persero), keempat

informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa saat rekrutmen karyawan, laki-laki memiliki kesempatan lebih banyak dibandingkan perempuan. Informan 2 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan selalu dimonitor oleh manajemen mengenai perkembangan karir maupun pekerjaan. Informan 3 mengatakan bahwa karyawan perempuan yang akan menduduki suatu bidang harus mempertimbangkan untuk siap ditempatkan di seluruh wilayah di Indonesia saat bertugas dan siap memiliki tanggung jawab yang besar. Tetapi karyawan perempuan memiliki pertimbangan dalam penempatan kerja yang disebabkan oleh faktor internal individu seperti keluarga. Berbeda dengan karyawan laki-laki yang bersedia ditempatkan di wilayah kerja manapun. Informan 4 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang akan naik ke jenjang berikutnya, maka akan dilihat dari kinerja sebelumnya.

3.5.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan laki-laki dan perempuan, keempat informan memiliki pendapat yang sama dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 dan 4 mengatakan bahwa peraturan untuk karyawan laki dan perempuan diperlakukan sama dan memiliki hak yang sama juga sebagai seorang karyawan. Informan 2 menjelaskan bahwa untuk karyawan perempuan memiliki kebijakan tersendiri bagi yang sedang hamil dan haid. Informan 3 mengatakan bahwa karyawan perempuan memiliki peraturan tersendiri pada saat menjalankan work from home. Kebijakan tersebut dibentuk untuk karyawan perempuan yang sedang hamil dan menyusui dikarenakan akan rentan terkena virus.

Mengenai sarana dan prasarana yang didapatkan untuk karyawan laki-laki dan perempuan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalamannya masing-masing. Informan 1 dan 2 menyatakan fasilitas yang didapatkan sama antara karyawan laki-

laki dan karyawan perempuan. Informan 3 mengatakan fasilitas yang didapatkan untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang menduduki jabatan manajer tetap memiliki kesamaan. Informan 4 mengatakan fasilitas di dalam kantor untuk karyawan perempuan terdapat ruang bagi ibu menyusui atau ruang pumping yang sudah disediakan.

Selain itu, mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, keempat informan memiliki pendapat yang berbeda-beda. Informan 1 dan 2 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat guna menunjang karirnya untuk menjadi lebih maju. Informan 3 mengatakan bahwa sudah tersedia aplikasi yang bernama simdiklat bagi karyawan yang ingin mengikuti diklat guna meningkatkan kompetensi. Informan 4 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan jika ingin menduduki jabatan harus mengikuti enam level pelatihan.

Pada masa aktif kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa masa aktif kerja dilihat dari jenjang pendidikan karyawan. Masa aktif kerja informan sampai dengan 46 tahun, informan merupakan lulusan SMK. Informan 2 mengatakan bahwa semua hak-hak karyawan sama tidak ada perbedaan. Informan 3 dan 4 mengatakan bahwa terdapat program pensiun dini untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang sudah berumur 52 tahun. Karyawan perempuan lebih banyak yang mengambil kebijakan pensiun dini ini dengan alasan tertentu.

PT. PLN (Persero) telah menetapkan peraturan mengenai sanksi bagi karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang telah melanggar peraturan perusahaan. Keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 dan 2

mengatakan bahwa sanksi untuk karyawan laki-laki dan perempuan sama tetapi yang membedakan adalah dari jenis pelanggaran yang dibuat. Informan 3 mengatakan terdapat tim investigasi yang bersifat independen untuk memproses pelanggaran tersebut, sedangkan informan 4 mengatakan bahwa terdapat beberapa kriteria dalam pelanggaran yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang dan pelanggaran berat.

Perihal kebijakan mengenai upah kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa jika terdapat jam kerja tambahan (lembur) saat bekerja, maka karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan tersebut sama-sama akan mendapatkan tambahan upah kerja. Informan 2 mengatakan bahwa upah kerja dilihat dari jenjang pendidikan masing-masing karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Informan 3 mengatakan bahwa jabatan dan posisi yang membedakan upah kerja namun karyawan laki-laki yang lebih banyak dalam menduduki jabatan struktural dibandingkan karyawan perempuan yang memiliki beberapa faktor, maka hal ini sangat berpengaruh pada upah kerja karyawan. Informan 4 mengatakan upah kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dilihat dari kinerja karyawan.

Dalam hal pengembangan jenjang karir pada karyawan perempuan di PT. PLN (Persero), keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa karyawan perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan laki-laki dalam hal pengembangan jenjang karir, tetapi terkadang karyawan perempuan memiliki pertimbangan khusus, yaitu keluarga. Informan 2 mengatakan bahwa terdapat beberapa bidang untuk penempatan karyawan perempuan jika ingin menduduki suatu jabatan tertentu, misalnya seperti bidang keuangan. Informan 3 mengatakan bahwa wilayah tempat bekerja menjadi pertimbangan bagi karyawan perempuan yang ingin

mengembangkan jenjang karirnya, namun hal tersebut dapat dipertimbangkan kembali berdasarkan kebijakan oleh atasan dan manajemen perusahaan. Informan 4 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan jenjang karir dan jika ingin menjadi pejabat struktural harus mengikuti rangkaian tes dan rekrutmen, seperti mengikuti fit and proper test yang diadakan oleh bidang Sumber Daya Manusia (SDM), lalu kemudian bidang SDM akan menyerahkan data ke manajemen mengenai kandidat yang akan mencalonkan diri menjadi pejabat struktural seperti manager bidang.

Perihal karyawan perempuan yang ingin menduduki posisi jabatan sebagai General Manager, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa karyawan perempuan harus memiliki kemauan yang kuat dan berkompeten. Informan 2 mengatakan bahwa perusahaan tidak membatasi jenjang karir pada karyawan perempuan. Informan 3 mengatakan jika karyawan perempuan tersebut memiliki sifat pekerja keras dan tangguh, maka tidak masalah untuk ditempatkan di wilayah manapun di seluruh Indonesia. Informan 4 mengatakan bahwa karyawan perempuan yang ingin menduduki jabatan General Manager akan dipertimbangkan dari jabatan sebelumnya atau fit proper.

Dalam hal pembagian tugas kerja bagi karyawan laki-laki dan perempuan, keempat informan memiliki pendapat dan pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 mengatakan bahwa tidak terdapat paksaan jika karyawan perempuan ingin bekerja di lapangan atau tidak karena dapat digantikan oleh karyawan laki-laki. Informan 2 dan 4 mengatakan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan memiliki beban pekerjaan yang sama ketika ditempatkan di bidang teknik dan bertanggung jawab sesuai dengan jabatan. Informan 3 mengatakan pembagian tugas untuk karyawan laki-laki dan perempuan sesuai dengan jabatannya masing-masing dan masih

terdapat karyawan perempuan yang bekerja hingga lembur sampai pagi karena memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.

3.6.Esensi Penelitian

Pada penelitian pengalaman kesetaraan gender pekerja perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta telah dilakukan penelitian. Penelitian dibuat dalam bentuk deskripsi tekstural, deskripsi struktural dan esensi penelitian yang telah didapatkan dari hasil wawancara dengan empat narasumber yang berjenis kelamin perempuan.

Keempat karyawan perempuan tersebut memiliki pemahaman yang berbeda mengenai kesetaraan gender, sesuai dengan pengalaman di lingkungan sosialnya masing-masing. Hal ini, terbawa ke dalam perusahaan sehingga terjadi ketidaksesuaian mengenai makna kesetaraan gender yang sebenarnya antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian keempat narasumber terdapat beberapa perbedaan, yaitu perbedaan gender, umur dan pendidikan di dalam perusahaan. Perbedaan dalam hal gender, yaitu pada saat rekrutmen karyawan, masih terdapat perbedaan mencolok antar karyawan laki-laki dan karyawan perempuan untuk mengisi posisi di bidang teknik atau lapangan. Posisi teknik atau lapangan masih didominasi oleh karyawan laki-laki. Selain itu, pada kesempatan pengembangan jenjang karir, laki-laki lebih bersedia dalam penempatan wilayah kerja dan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Namun pada karyawan perempuan perlu banyak pertimbangan untuk mengisi posisi jabatan tertentu yang mewajibkannya bersedia untuk ditempatkan di wilayah manapun di Indonesia karena karyawan perempuan memiliki beberapa faktor internal seperti keluarga yang harus dipertimbangkan. Pada perbedaan umur, terlihat dari keterbukaan berkomunikasi antar karyawan. Karyawan perempuan juga cenderung bersikap terbuka dibandingkan karyawan laki-laki. Selain itu perbedaan lainnya dilihat dari jenjang Pendidikan dan level jabatan karyawan yang kemudian mempengaruhi perbedaan masa aktif kerja karyawan dan upah kerja

karyawan. Perbedaan upah kerja karyawan dilihat dari posisi yang telah diduduki oleh karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Karyawan laki-laki yang bersedia menduduki jabatan struktural akan memiliki upah kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya termasuk karyawan perempuan yang tidak menduduki jabatan struktural. Jika karyawan perempuan yang ingin menduduki jabatan struktural akan memiliki beberapa faktor internal individu yang akan menjadi pertimbangan.

Narasumber menjelaskan bahwa hal ini terjadi karena perbedaan individu masing-masing yang berada dalam lingkungan perusahaan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ternyata saling berpengaruh satu sama lain, seperti misalnya jika karyawan tersebut lulusan SMK, maka masa aktif kerja karyawannya hanya sampai 46 tahun dan upah kerja serta tunjangan yang diterima pun akan berbeda dengan karyawan lulusan D3 atau S1. Maka sesuai peraturan perusahaan, semua karyawan pun harus mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan tersebut sesuai porsinya masing-masing.

Informan 1 menjelaskan pemahaman gender dengan pendekatan struktural dalam suatu perusahaan dan pemahaman gender dengan pendekatan keseimbangan jumlah formasi karyawan. Informan 2 menjelaskan pemahaman gender dengan pendekatan regulasi atau peraturan dan keterbatasan perempuan dalam memimpin karena memiliki faktor internal. Informan 3 menjelaskan pemahaman gender tentang kesempatan perempuan dalam meningkatkan karir dan pemahaman gender tentang potensi kemampuan perempuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Informan 4 menjelaskan mengenai pemahaman gender dengan pendekatan peraturan dalam perusahaan.

Dari keempat informan tersebut, semuanya memiliki perbedaan mengenai memahami makna dari kesetaraan gender yang terjadi di dalam perusahaan.