

BAB IV

REFLEKSI HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai keterlibatan dari hasil penelitian atau diskusi hasil penelitian yang dibedakan berdasarkan tiga sub bagian, yaitu teoritis, praktis dan sosial. Setiap diskusi menggunakan sumber rujukan yang relevan untuk mendukung pendapat penulis.

4.1. Teoritis

Berdasarkan teori, penelitian ini memiliki kesesuaian dengan teori-teori yang telah digunakan yaitu *Critical Organizational Communication Theory* dan *Standpoint Theory*. Penelitian ini berkaitan dengan *Critical Organizational Communication Theory*, yaitu mengenai pemahaman masalah kekuasaan dalam peraturan organisasi yang memungkinkan kita untuk memahami mengapa makna tertentu menjadi dominan dan menunjukkan masih terdapat diskriminasi gender yang didasari oleh *Standpoint Theory*. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai kelompok marginal atau sebagai karyawan perempuan yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan karyawan laki-laki dari seluruh jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Sedangkan untuk tenaga-tenaga teknis perempuan sangat terbukti banyak dengan lulusan teknik tetapi tidak menjadi patokan terhadap jumlah karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Pada saat ini jumlah keseluruhan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta hanya mencapai 30%.

Ketidaksetaraan gender ini sudah terlihat dari awal masuknya karyawan ke dalam perusahaan. Terlihat dari rekrutmen karyawan di PT. PLN (Persero) bahwa perusahaan ini didominasi oleh maskulin. Saat rekrutmen karyawan perempuan hanya memiliki kesempatan 4% lebih kecil dari pada laki-laki. Terbentuknya diskriminasi pada perempuan dapat dilihat dari awal rekrutmen yang memiliki syarat tertentu karena terdapat batasan untuk perempuan mencari pekerjaan (Susiana, 2017).

Di dalam perusahaan masih terdapat suatu bidang hanya didominasi oleh karyawan laki-laki tanpa terlibat karyawan perempuan, yang seharusnya salah satu pekerjaan di bidang tersebut dapat dikerjakan oleh karyawan perempuan, tanpa ikut campur tangan perempuan bidang tersebut memiliki suatu permasalahan yang sangat rumit. Terkadang karyawan perempuan tidak banyak terlibat dalam pengambilan keputusan ketika sedang rapat kerja. Seharusnya kesetaraan gender juga diterapkan dalam pembagian tugas di perusahaan. Penempatan posisi karyawan di perusahaan akan menimbulkan diskriminasi, banyak ditemukan kesempatan untuk menempati suatu jabatan di dunia kerja hanya diberikan untuk pekerja laki-laki (Susiana, 2017).

4.2.Praktis

Berdasarkan praktis, hasil penelitian menyatakan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan ini telah didominasi oleh laki-laki. Tidak hanya pembagian kerja tetapi juga pada pemimpinnya. Maka, bukan sesuatu yang asing lagi jika di PT. PLN disebut industri para maskulin karena jumlah laki-laki yang lebih banyak daripada perempuan.

Meskipun banyak perempuan yang telah diajukan untuk menduduki posisi tersebut, tetapi perempuan memiliki beberapa pertimbangan dalam menduduki jabatan yang penting. Sehingga narasumber beranggapan bahwa jabatan tersebut hanya laki-laki yang sanggup untuk menjalaninya. Suatu jabatan penting dalam organisasi memberikan kesempatan untuk diisi oleh karyawan perempuan yang bersedia untuk memberikan waktu dan tanggung jawab kepada suatu organisasi. Ketika menerima orang yang tidak memahami akan kinerjanya dalam menduduki suatu jabatan, maka akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat berpengaruh buruk pada lingkungan sekelilingnya (Hertati, 2019).

Jabatan untuk pekerja perempuan biasanya memiliki pembagian pada bidang tertentu seperti administrasi, keuangan dan hubungan

masyarakat. Berbeda dengan laki-laki yang ditempatkan pada bidang teknik dan operasional (Uli, 2005).

Pada pembagian tugas, karyawan perempuan ikut serta dalam proses kerja di lapangan untuk meninjau kondisi yang sedang terjadi. Namun, langkah ini pastinya begitu berat apabila pekerjaan yang telah dihadapi mengenai gangguan pada jaringan. Maka semua akan diambil alih oleh laki-laki padahal perempuan juga bisa terlibat dalam pekerjaan lapangan tersebut. Saat kerja di lapangan perempuan bisa terlibat dalam kegiatan seperti CSR (Corporate Social Responsibility) yang langsung berhubungan dengan pihak eksternal. Sehingga pekerjaan terlihat seakan didominasi oleh laki-laki.

Dalam lingkungan pekerjaan seharusnya karyawan memiliki kesempatan dan perlakuan yang adil dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut ILO (International Labour Organization) perusahaan harus memastikan bahwa tidak membuat asumsi mengenai kemampuan dan bakat seseorang berdasarkan karakteristik individu, tetapi menilai setiap orang dalam kemampuan dan bakat individunya. Telah ditulis pada UU No. 13 tahun 2003 pasal 5 dan 6 perihal tenaga kerja, pemerintah akan memperlakukan karyawan untuk mendapatkan hak dan perilaku yang setara sehingga tidak terdapat diskriminasi dalam bentuk apapun seperti penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab.

4.3.Sosial

Berdasarkan sosial, temuan dari penelitian bahwa terdapat alasan mengenai keputusan narasumber untuk menduduki suatu jabatan penting yang akan menempatkan suatu wilayah kerja di seluruh Indonesia. Jika karyawan perempuan bersedia untuk ditugaskan di mana saja tidak akan menjadi masalah walaupun memiliki tanggung jawab yang berat. Perempuan yang telah menduduki jabatan penting akan dimutasikan ke wilayah yang sudah ditentukan. Tetapi, kebanyakan untuk mengambil langkah seperti ini cenderung ke karyawan laki-laki. Program penempatan kerja karyawan harus memiliki sikap terbuka antara karyawan dan perusahaan karena hal tersebut sangat penting untuk

diawasi karena kedepannya akan berhubungan dengan kepentingan perusahaan maupun kepentingan individu (Agustriyana, 2015).

Penempatan karyawan di suatu wilayah membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan lingkungan sosial yang ada. Karena karyawan akan dimutasikan ke wilayah seluruh Indonesia untuk dipekerjakan sesuai dengan SK (Surat Keputusan) yang telah dikeluarkan oleh perusahaan. Maka dari itu karyawan harus mulai beradaptasi di dalam kantor dan di luar kantor untuk mengetahui lingkungan sosial di tempat yang baru. Wilayah kerja yang telah ditentukan tidak hanya di daerah perkotaan saja tetapi hingga sampai pelosok negeri. Situasi yang ada di dalam lingkungan kerja akan mengarahkan individu untuk belajar beradaptasi dengan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerjanya (Duha, 2020).