

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan mengenai simpulan, rekomendasi dan keterbatasan penelitian menurut hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada simpulan akan menjelaskan mengenai tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memahami esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan. Mengenai rekomendasi peneliti akan memberikan saran kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya. Selain simpulan dan rekomendasi peneliti akan menjelaskan mengenai keterbatasan dalam penelitian yang telah dialami oleh peneliti.

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai esensi pengalaman kesetaraan gender pekerja perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Keempat informan menyatakan bahwa mereka tidak mengalami ketidaksetaraan gender selama berkarir di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Namun demikian, informan merasa ada beberapa hal yang mengganjal antara lain, ada beberapa divisi yang tidak terdapat karyawan perempuan di dalamnya seperti pekerjaan yang berhubungan dengan listrik bertegangan tinggi yang semuanya diisi oleh karyawan laki-laki, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informan 3, selain itu terdapat faktor internal dari karyawan perempuan sendiri berupa keengganan untuk mengambil posisi dan tanggung jawab yang lebih besar dikarenakan beberapa pertimbangan seperti faktor keluarga dan penempatan wilayah kerja. Maka berdasarkan keterangan tersebut diatas, secara struktural karyawan perempuan sebenarnya masih ada dalam budaya patriarki, sehingga mereka tidak merasa tersubordinasi bahkan menguatkan budaya patriarki yang ada dalam perusahaan. Hal ini juga menguatkan asumsi bahwa lingkungan kerja yang didominasi budaya patriarki akan

menghasilkan budaya patriarki pula yang secara langsung mempengaruhi perkembangan karir bagi karyawan perempuan.

5.2.Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti akan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan teori komunikasi, khususnya pada teori gender yang digunakan yaitu *Standpoint Theory* dan *Critical Organizational Communication Theory*. Penelitian ini telah menggunakan konsep-konsep yang ada pada teori *Standpoint Theory* dan *Critical Organizational Communication Theory* mengenai pembahasan esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk membantu perusahaan dalam menyusun peraturan perusahaan demi menjaga hak karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

3. Sosial

Secara sosial, karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta terlibat aktif di tengah masyarakat dalam memberikan pemahaman yang lengkap tentang makna gender yang sebenarnya agar diskriminasi gender di tengah masyarakat dapat berkurang, dalam bentuk kegiatan *CSR (Corporate Social Responsibility)* maupun komunikasi antar karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta kepada masyarakat secara informal.

5.3.Hambatan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa hambatan yang telah dialami oleh peneliti, yaitu:

1. Peneliti memiliki hambatan dalam memperoleh data untuk objek penelitian dikarenakan munculnya virus *Covid-19* yang sedang melanda di Indonesia. Sehingga pemerintah membuat peraturan untuk membatasi kerumunan dan bertatap muka. Hal ini membuat peneliti tidak dapat terjun langsung ke lokasi tempat penelitian.
2. Ketika saat pengajuan surat izin penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta peneliti menunggu jawaban dari pihak SDM hingga sampai 2 bulan dikarenakan virus *Covid-19* yang sedang mengalami kenaikan sangat tinggi di Indonesia. Maka perusahaan tidak menerima tamu dari luar untuk berkunjung atau melakukan aktivitas di dalam kantor.
3. Pada saat melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi, peneliti tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan informan dikarenakan sedang diterapkannya *work from home* di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Maka penelitian dilakukan melalui telepon atau secara *virtual* dan berkoordinasi terlebih dahulu oleh informan sebelum melakukan wawancara.