

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melihat gambaran *gender equality* di tempat *male-dominated*. Perusahaan X merupakan perusahaan multinasional di bidang konstruksi *oil and gas* yang sudah mulai meningkatkan kualitas manajemennya dengan praktek *gender equality* di tempat kerja. Mulai dari perekrutan lebih banyak teknisi wanita hingga penerapan kode etik yang ketat mengenai *gender equality*. Namun, berdasarkan pengamatan lapangan dan wawancara terhadap subjek dengan lingkungan dan latar belakang yang sama, ternyata meskipun perusahaan yang sudah menerapkan *gender equality* pun masih memiliki sejumlah kasus *gender equality* di dalamnya.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa gambaran *gender equality* di perusahaan X secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria sebagai perusahaan yang melaksanakan praktek *gender equality* dalam manajemennya. Namun, meskipun secara etik perusahaan sudah tercipta keadilan, masih terdapat perbedaan pada saat praktek di lapangan. Hampir semua subjek secara pribadi menerima pengalaman diremehkan sebagai wanita. Semua subjek ini memilih untuk tidak menghiraukan hal yang seharusnya perlu perhatian dari komisi etik perusahaan.

Tidak hanya itu, lebih parahnya ketika dinas lapangan lebih banyak lagi perlakuan yang tidak mengenakan yang diterima subjek, seperti *catcalling*,

diperhatikan secara berlebihan, dijadikan bahan hiburan, dll. Dalam hal ini subjek secara sadar mengalami itu, namun mereka memilih untuk tidak mempermasalahkannya. Mirisnya semua subjek menganggap perlakuan yang mereka terima dari gender maskulin tersebut adalah hal yang wajar sebagai gender minoritas. Bahkan mereka menganggap itu adalah risiko sebagai pekerja wanita dilingkungan yang didominasi pria, karena ia memilih pekerjaan tersebut.

Maka dari itu, meskipun sudah tegas dalam etik professional, perusahaan X sepertinya harus mempertegas lagi penerapan etiknya di lapangan. Hal ini karena di lapangan masih banyak pekerja wanita yang menjadi korban 'kejahilan' pekerja pria. Selain itu, perilaku yang seperti ini jika dibiarkan terus menerus akan menyebabkan masalah terhadap perusahaan X itu sendiri. Adapun hal yang dapat dilakukan perusahaan X untuk memperbaiki kualitas *gender equality* di lingkungan kerja adalah meningkatkan wawasan supervisor dan pekerja lapangan terkait *gender equality* di tempat kerja, membenahi prosedur etik terkait *gender equality* terutama terhadap wanita sebagai golongan *minoritas*.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Metodologis**

1. Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti *gender equality* berikutnya, disarankan agar menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga diharapkan dapat melihat secara general bagaimana gambaran *gender equality* di perusahaan *male-dominated*.

2. Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti *gender equality* pada pekerja wanita di perusahaan *male dominated*, disarankan agar memilih subjek di ranah yang berbeda, agar bisa terlihat perbedaan budaya gender di dua ranah pekerjaan *male-dominated* yang berbeda.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi pekerja wanita di perusahaan *male dominated* disarankan untuk lebih peka lagi terhadap bentuk pelecehan dan ketidakadilan sekecil apapun, sehingga bisa diproses oleh perusahaan agar tidak terulang lagi pada korban berikutnya.
2. Bagi pekerja pria di perusahaan *male-dominated* disarankan agar lebih peduli terhadap kesetaraan gender dan meningkatkan rasa saling menghargai terhadap wanita, agar terciptanya lingkungan yang positif di tempat kerja.

