

KESETARAAN GENDER PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. JAYA PERKASA

Devina Widi Astuti¹, Endah Fajri Arianti²

devinawidi22@gmail.com¹, efarianti.ea@gmail.com²

Universitas Sahid Surakarta

ABSTRAK

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kesetaraan gender pada kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus pada penelitian ini yaitu untuk memahami kesetaraan gender pada kinerja karyawan. Pada penelitian kualitatif ini model yang digunakan peneliti ialah model studi kasus. Subjek pada penelitian ini berjumlah 7 orang. Subjek pada penelitian adalah mereka yang bekerja di bagian office di PT Jaya Perkasa. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ketujuh orang karyawan tersebut memiliki kesetaraan gender yang saling menghargai dan menghormati.

Kata kunci : Kesetaraan Gender, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

Employees are people who sell services (thoughts or energy) and receive compensation whose amount has been determined in advance. This research aims to describe and illustrate gender equality in employee performance using a qualitative approach. The focus of this research is to understand gender equality on employee performance. In this qualitative research, the model used by researchers is the case study model. The subjects in this study were 7 people. The subjects in the research were those who worked in the office at PT Jaya Perkasa. The research results show that the seven employees have gender equality who respect and respect each other.

Keywords: Gender Equality, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bagian office PT. Jaya Perkasa yang merupakan salah satu tonggak dari keberhasilan perusahaan. Karyawan pada bagian ini diisi oleh karyawan laki-laki dan perempuan yang mana karyawan perempuan memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki, yaitu berjumlah 22 karyawan yang terdiri dari 15 karyawan perempuan dan 7 karyawan laki-laki. Melihat kondisi pekerjaan yang mana membutuhkan tuntutan besar salah satunya pada kekuatan rekrutmen dikarenakan ini merupakan pekerjaan staff, namun tidak menjadi penghalang bagi karyawan laki-laki yang mana hasil rekrutmen karyawan perempuan bisa lebih banyak daripada karyawan laki-laki.

Menurut Soedarmayanti dalam Shaleh (2018) kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang (Pio, 2015). Menurut Bernardin and Russel (2010), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan: (1)

Quality; (2) Quantity; (3) Timeliness; (4) Cost effectiveness; (5) Need for supervision; dan (6) Interpersonal impact.

Kesetaraan hak gender berlaku bagi individu dari berbagai kelas sosial, termasuk kelas atas, menengah, dan bawah, tanpa memandang identitas gender mereka sebagai laki-laki atau perempuan. Setiap orang berhak atas kesetaraan gender dalam seluruh aspek kehidupannya, termasuk pendidikan. Hubungan antara perempuan dan pendidikan mewujudkan semangat ketekunan. Sayangnya, banyak norma masyarakat yang masih menempatkan perempuan pada status sekunder, sehingga menempatkan mereka di bawah laki-laki dalam hal kedudukan sosial (Lindawati & Chintanawati, 2021). Hal ini tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus identik, namun hak, tanggung jawab, dan peluang mereka tidak boleh ditentukan oleh gender mereka saat lahir. Kesetaraan gender menandakan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kesetaraan gender pada kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005).

Fokus dalam penelitian ini yaitu untuk memahami kesetaraan gender pada kinerja karyawan. Pada penelitian kualitatif ini model yang digunakan peneliti ialah model studi kasus. Studi kasus merupakan fokus studi kasus terletak pada penentuan dinamika mengenai pertanyaan lebih lanjut mengapa seseorang berpikir, melakukan sesuatu, atau bahkan mengembangkan diri (Pollit dan Hungler, 1990).

Subjek dalam penelitian ini berjumlah tujuh orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 7 orang, Subjek I (MY) perempuan berusia 27 tahun, bekerja sejak 2022, Subjek II (NCS) laki-laki berusia 28 tahun bekerja sejak 2021, Subjek III (ELD) perempuan berusia 35 tahun, bekerja sejak 2018. Subjek IV (II) perempuan berusia 23 tahun, bekerja di awal tahun 2024. Subjek V (CTR) perempuan berusia 29 tahun bekerja sejak 2020. Subjek VI (SP) laki-laki berusia 24 tahun bekerja sejak akhir 2023. Subjek VII (AFY) 26 tahun bekerja sejak 2023.

Tabel 1

No	Aspek Kesejahteraan Psikologis	Bentuk pertanyaan
1	Akses	Pertanyaan mengenai Bagaimana memperoleh akses atau peluang yang adil dan setara
2	Partisipasi	Pertanyaan mengenai Seperti apa keikutsertaannya dalam pengambilan keputusan
3	Kontrol	Pertanyaan mengenai Seperti apa wewenang pemimpin dalam mengambil keputusan
4	Manfaat	Pertanyaan mengenai Apa keputusan pemimpin dapat memberikan manfaat

Tabel 2

Informan	Bagian			
	Staff HRD	Acc	Adm. AX	IT
1. MY	V			
2. NCS	V			
3. ELD	V			
4. II		V		
5. CTR			V	
6. SP				V
7. AFY		V		

Ketujuh subjek memiliki porsi pekerjaan yang berbeda-beda. Subjek I (MY) bekerja sejak tahun 2022 yang sekarang terhitung 2 tahun kerja, subjek sudah memiliki banyak pengalaman di bidang HRD yang tugasnya di bagian rekrutmen dalam administrasi calon karyawan dan subjek juga menyadari bahwa hanya di PT Jaya Perkasa dapat melindungi para karyawan perempuan yang bekerja, subjek pun juga sangat merasa nyaman dengan budaya perusahaan yang diterapkan. Subjek II (NCS) awalnya subjek hanya sebagai tim kebersihan saja, karena kegigihan dan pendidikannya subjek dapat diangkat oleh pimpinan PT untuk menjadi staff HRD di bagian lapangan yang tidak pernah subjek pikirkan sebelumnya, karena subjek menyadari sejak awal bahwa yang diprioritaskan di PT ini karyawan perempuan. Subjek III (ELD) dapat diketahui bahwa subjek bekerja di bagian yang mengurus gaji para karyawan yang bekerja di PT Jaya Perkasa, subjek merasa kurang nyaman bekerja di lingkungan ini karena tugasnya sangat dititik beratkan sama perempuan. Subjek IV (II) bahwa subjek merupakan staff Accounting termuda yang bekerja di PT Jaya Perkasa yang bertugas merekap data pembayaran dari buyer, di awal subjek berpikir bahwa tidak bisa membaur dengan rekan lainnya tetapi hal itu malah berbanding terbalik dengan seniornya yang terus mau membimbingnya sampai bisa. Subjek V (CTR) subjek bertugas untuk mendaftarkan pembukaan rekening untuk karyawan baru yang masuk kerja, subjek juga sangat terlihat rajin dalam bekerja, subjek juga selalu menjadi orang pertama yang pulang lebih awal. Subjek VI (SP) merupakan satu-satunya tim IT laki-laki yang tugasnya membuat ID Card karyawan baru, mendaftarkan finger untuk absensi karyawan, dan menangani masalah kendala eror sistem yang ada di office, subjek sangat mengayomi perempuan karena subjek menyadari bahwa dengan kemampuannya subjek yakin bisa membaur dengan tim perempuan yang lain. Subjek VII (AFY) alasannya bekerja di PT Jaya Perkasa karena peluang untuk perempuan lebih besar dan budaya perusahaannya sangat memberikan rasa aman. Tetapi dengan begitu, subjek tidak pernah menyepelekan pekerjaannya. Subjek bertugas sebagai staff yang mengolah data atau memasukkan data karyawan baru ke dalam database perusahaan.

Ketujuh subjek mempunyai alasan dan porsi pekerjaan yang berbeda-beda, walaupun mereka menyadari akan prioritas sebagai karyawan perempuan tetapi karyawan laki-laki juga tidak putus asa dalam bekerja, karena karyawan laki-laki juga menyadari bahwa porsinya sudah disesuaikan secara prosedur masing-masing. Jadi tidak adanya sifat iri dari karyawan laki-laki kepada karyawan perempuan.

Dalam penelitian ini, kesetaraan gender (studi kasus karyawan PT Jaya Perkasa) di Kabupaten Sukoharjo ditinjau berdasarkan 2 hal, yaitu: persepsi masyarakat terhadap kesetaraan gender, kesetaraan gender di PT Jaya Perkasa Kabupaten Sukoharjo belum terjadi. Pandangan masyarakat terhadap kesetaraan gender adalah adanya kebebasan bagi perempuan untuk beraktivitas di luar rumah seperti menjadi karyawan tanpa adanya tekanan seperti halnya laki-laki yang bekerja di luar rumah. Ada beberapa hal masyarakat

mendukung dan menginginkan kesetaraan gender diantaranya: (1) Kaum perempuan ingin status yang sama di kalangan masyarakat. (2) Adanya kebebasan bagi perempuan untuk mengeluarkan pendapat dan berkarya tanpa adanya tekanan dan perbedaan. Kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan untuk menuntut ilmu, bekerja di luar rumah seperti menjadi wanita karir dan perempuan pun bisa bersaing di dunia politik, seperti menjadi anggota DPR. Kesetaraan gender merupakan salah satu tingkat status di masyarakat, perempuan dan laki-laki memiliki status yang sama di masyarakat seperti yang terjadi pada PT Jaya Perkasa di Kabupaten Sukoharjo kaum laki-laki menginginkan adanya persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal memegang jabatan terpenting. Kesetaraan gender dalam hal pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan adalah pola pembagian kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang disepakati bersama dan sesuai dengan surat keputusan, serta didasari oleh sikap saling memahami dan saling mengerti. Pembagian kerja tersebut diciptakan oleh karyawan laki-laki dan perempuan. Pembagian kerja tersebut tidak dilakukan berdasarkan konsep tubuh laki-laki dan tubuh perempuan, melainkan atas kerjasama yang harmonis dalam menyelesaikan segala pekerjaan. Semenjak karyawan laki-laki dan perempuan bekerja, pembagian kerja menurut jenis kelamin telah ditentukan. Hal ini dilakukan agar seorang individu mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kesetaraan gender dapat dilihat dari empat indikator diantaranya : (1) Faktor akses, perempuan dan laki-laki akses yang sama terhadap sumber-sumber daya pekerjaan. (2) Faktor partisipasi, perempuan dan laki-laki sama-sama berpartisipasi dalam program-program pekerjaan. (3) Faktor manfaat, perempuan dan laki-laki harus sama-sama menikmati manfaat dari hasil pekerjaan. (4) Faktor kontrol, memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya baik laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender pada kinerja karyawan PT Jaya Perkasa di Kabupaten Sukoharjo didukung oleh tiga teori diantaranya: (1) Menurut teori struktural fungsional bahwa dalam teori ini terdiri atas banyak bagian di mana bagian tersebut memiliki fungsi masing-masing. Dalam struktur fungsional terjadi suatu pola hubungan dalam setiap satuan sosial seperti yang terjadi pada karyawan di PT Jaya Perkasa tentang hubungan kerja di antara laki-laki dan perempuan. Di mana laki-laki dan perempuan masing-masing mengambil peran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (2) Berkaitan dengan pandangan Marx tentang pembagian dua kelas yang membedakan antara kelas borjuis dan kelas proletar. Dalam kaitannya dengan kesetaraan gender dihubungkan dengan pemikiran Marx tentang memperebutkan pengaruh dan kekuasaan, maka kesetaraan gender pada kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa lebih menunjukkan pada tipe kelompok yang pertama, yakni kelas borjuis. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana kesetaraan gender dalam dunia pekerjaan belum terjadi karena pada PT Jaya Perkasa masih didominasi oleh kaum perempuan karena jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Dalam hal menjadi pemimpin atau kepala bidang masih didominasi oleh kaum laki-laki karena banyak yang masih beranggapan bahwa laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin. (3) Dalam teori feminis ada pemikiran bahwa ketidakadilan gender yang menjadi akar dari tindak kekerasan terhadap perempuan ini dilihat pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang berpengaruh terhadap menentukan posisi sosial yang ada pada dunia pekerjaan seperti yang terjadi pada karyawan di PT Jaya Perkasa posisi perempuan selalu dinomorsatukan karena pemikiran karyawan mengatakan bahwa laki-laki belum mampu sehingga dapat dilihat kenyataan yang terjadi pada PT Jaya Perkasa seperti di bagian produksi itu masih perempuan yang mendominasi.

KESIMPULAN

Terdapat variasi kinerja yang terlihat antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Jaya Perkasa, menunjukkan bahwa kesetaraan gender belum sepenuhnya tercapai. Pengamatan ini didukung oleh berbagai perspektif dan dikuatkan oleh faktor-faktor tambahan. Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun terdapat perbedaan, baik pegawai kantor laki-laki maupun perempuan menunjukkan kinerja yang sangat baik. Temuan studi ini menunjukkan tingkat preferensi yang lebih tinggi terhadap karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan kinerja yang mencolok antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Saran penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Mengolah penerapan kesetaraan gender yang sudah ada.
- (2) Membuka kesempatan lebih luas lagi bagi karyawan laki-laki dalam menunjukkan hasil kerja mereka agar dapat menghasilkan kinerja yang setara dengan karyawan wanita.
- (3) Pihak perusahaan dapat menambah jumlah karyawan laki-laki pada tim produksi dengan membuka peluang bagi para pencari kerja laki-laki karena melihat adanya kesetaraan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan..

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 1995. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Keempat. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Dwidjowijoto, Nugroho, R., Wrihatnolo, & R. R. (2007). Manajemen Pemberdayaan: Sebuah Pengantar dan Panduan Untuk Pemberdayaan Masyarakat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Effendi, S. N. 2018. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Jurnal Pemerintah Integratif 6, (1): 95-104. <http://ejournal.pin.or.id>
- Hasibuan, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- https://www.sodexo.co.id/blog/faktor_yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/ (diakses 6 Oktober 2021)
- Lindawati, Yustika Irfani, and Shelo M. N. Chintanawati. (2021). "Analisis Wacana: Representasi Perjuangan Perempuan Dalam Mengejar Pendidikan Pada Film MARS (Mimpi Ananda Raih Semesta)." Pendidikan Sosiologi 03 (Sejarah, Sosiologi dan Perpustakaan):51–62.
- Mangkunegara, A. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2007). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pio, R. J.. 2015. Kepemimpinan Spiritual (Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia). Yogyakarta: Kepel Press.
- Shaleh, M. 2018. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Makassar: Aksara Timur.
- Suyadi Prawirosentoro. (2009). "Manajemen Produktivitas". Jakarta: PT. Bumi Angkasa.