

Analisis Kesetaraan Gender Pada PT. Mesin Isuzu Indonesia

Ine Rachmasari

Jurusan Manajemen STIE STEMBI, rachmasariine25@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada kesetaraan gender di PT. Mesin Isuzu Indonesia.

Desain/Metode_ Penelitian ini menggunakan desain/metode kualitatif dan analisis deskriptif.

Temuan_Peneliti menemukan adanya kesetaraan gender di PT. Mesin Isuzu Indonesia.

Implikasi_ Penelitian ini bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya dan digunakan oleh perusahaan.

Originalitas_ Penelitian ini sebelumnya tidak pernah dilakukan di PT. Mesin Isuzu Indonesia.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris.

Kata Kunci : Gender, Kesetaraan gender, Keadilan gender.

I. Pendahuluan

Pada zaman yang semakin berkembang ini kita melihat bahwa para petinggi-petinggi di negara kita tidaklah hanya dari kalangan laki-laki saja, tetapi sudah banyak pula dari kalangan perempuan yang telah menjadi anggota pemerintahan. Tetapi banyak pula kalangan laki-laki maupun kalangan perempuan yang mengandalkan kemampuan orang lain dan hanya bergantung pada orang lain. Sebelum kesetaraan gender di terapkan di masyarakat para perempuan yang sudah berumah tangga maupun yang belum hanya bekerja di rumah saja.

Setelah kesetaraan gender di terapkan di dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, semakin banyak perempuan yang mulai terlihat menonjol dalam bidang pemerintahan, kesehatan, bisnis ataupun bidang lainnya laki-laki dan perempuan mempunyai tingkatan yang sama, akan tetapi ada beberapa hal yang hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja atau perempuan saja. Peneliti akan menganalisis kesetaraan gender di suatu perusahaan, perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Mesin Isuzu Indonesia yang beralamat di Jl. Kaliabang No.1 Pondok Ungu Bekasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui jenis perusahaan dan bergerak di bidang apakah PT. Mesin Isuzu Indonesia; (2). Untuk mengetahui bagaimana pembagian kerja di PT. Mesin Isuzu Indonesia; (3). Untuk mengetahui apa saja posisi yang boleh diisi oleh laki-laki dan perempuan dan apa saja posisi yang boleh hanya diisi oleh laki-laki saja dan perempuan saja; (4). Adakah perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di PT. Mesin Isuzu Indonesia.

II. Kajian Teori

Laki-laki dan perempuan secara biologis berbeda. Perbedaan fisik antara perbedaan laki-laki dan perempuan diantaranya disebabkan hormon-hormon yang dihasilkan oleh kelenjar-kelenjar dalam tubuh. Perbedaan biologis ini dapat diperbesar oleh pengaruh sosial melalui proses belajar (Asni Ilham, dalam Leli Nirmalasari SMART 2014). Sejak anak dilahirkan dan diketahui sebagai anak laki-laki atau perempuan, lingkungan mulai memperlakukan dia sesuai dengan standar masyarakat yang ada. Anak yang menerima perlakuan yang berbeda dari lingkungan, akan bertingkah laku sesuai dengan jenis kelamin berdasarkan tuntutan lingkungannya. Secara bertahap anak akan mempelajari gendernya. Salah satu aspek penting identitas dalam setiap individu adalah gender. Bagi semua individu gender merupakan suatu

komponen yang sangat penting bagi identitas, karena sejak lahir anak laki-laki dan perempuan tersosialisasi untuk bertingkah laku dalam cara-cara yang sesuai dengan jenis kelamin dan standar masyarakat bagi tingkah laku yang dapat diterima sebagai maskulin dan dapat diterima sebagai feminin (Steinberg, 1991 dalam Asni, 2000:55).

Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Tanggung jawab dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. (Definisi Gender dalam KPP 2001, 2004).

Persepsi yang kurang tepat mengenai kesetaraan gender telah menghalangi peran perempuan dalam kehidupan sosial. Selama ini masyarakat menganggap perempuan memiliki keterbatasan kesempatan berdasarkan perbedaan ciri biologis primer. Sementara itu, Guru Besar Bidang Komunikasi Gender Institut Pertanian Bogor Aida Vitayala S Hubies mengungkapkan, persepsi mengenai perbedaan laki-laki dan perempuan berdasarkan ciri biologis primer (fisik) telah membudaya, sehingga memengaruhi cara pandang masyarakat. Pandangan itu juga yang membatasi peran perempuan dalam tatanan sosial. Ciri biologis primer itu memungkinkan perempuan memiliki kemampuan 2H-2M (haid, hamil, melahirkan, dan menyusui). Hal itu menyebabkan mereka diposisikan berperan di rumah. Masih menurut Aida, dalam ciri biologis sekunder (kuat-lemah atau maskulin-feminin) tidak ada perbedaan mencolok.

Kesetaraan gender, dikenal juga sebagai keadilan gender, adalah pandangan bahwa semua orang harus menerima perlakuan yang setara dan tidak didiskriminasi berdasarkan identitas gender mereka. Ini adalah salah satu tujuan dari Deklarasi Universal Hak asasi Manusia, PBB yang berusaha untuk menciptakan kesetaraan dalam bidang sosial dan hukum, seperti dalam aktivitas demokrasi dan memastikan akses pekerjaan yang setara dan upah yang sama. Dalam prakteknya, tujuan dari kesetaraan gender adalah agar tiap orang memperoleh perlakuan yang sama dan adil dalam masyarakat, tidak hanya dalam bidang politik, di tempat kerja, atau bidang yang terkait dengan kebijakan tertentu.

Kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal. Jadi konsep kesetaraan adalah konsep filosofis yang bersifat kualitatif, tidak selalu bermakna kuantitatif. (Puspitawati, Herien. Pengenalan Konsep Gender, Kesetaraan & Keadilan Gender. 2015).

Kesetaraan gender: kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. Keadilan gender: suatu kondisi adil untuk perempuan dan laki-laki melalui proses budaya dan kebijakan yang menghilangkan hambatan-hambatan berperan bagi perempuan dan laki-laki.

Wujud Kesetaraan dan Keadilan Gender yang pertama dalam hal akses: Kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada sumberdaya pembangunan. Contoh: memberikan kesempatan yang sama memperoleh informasi pendidikan dan kesempatan untuk meningkatkan karir bagi PNS laki-laki dan perempuan. Yang kedua dalam hal partisipasi: Perempuan dan laki-laki berpartisipasi yang sama dalam proses pengambilan keputusan. Contoh: memberikan peluang yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk ikut serta dalam menentukan pilihan pendidikan di dalam rumahtangga; melibatkan calon pejabat struktural baik dari pegawai laki-laki maupun perempuan yang berkompentensi dan memenuhi syarat "Fit an Proper Test" secara obyektif dan transparan.

Yang ketiga dalam hal kontrol: perempuan dan laki-laki mempunyai kekuasaan yang sama pada sumberdaya pembangunan. Contoh: memberikan kesempatan yang sama bagi PNS laki-laki dan perempuan dalam penguasaan terhadap sumberdaya (misalnya: sumberdaya materi maupun non materi daerah) dan mempunyai kontrol yang mandiri dalam menentukan apakah PNS mau meningkatkan jabatan structural menuju jenjang yang lebih

tinggi. Dan yang terakhir dalam hal manfaat: pembangunan harus mempunyai manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Contoh: Program pendidikan dan latihan (Diklat) harus memberikan manfaat yang sama bagi PNS laki-laki dan perempuan.

Ketidakadilan dan diskriminasi gender merupakan kondisi kesenjangan dan ketimpangan atau tidak adil akibat dari sistem dan struktur sosial dimana baik perempuan maupun laki-laki menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki. Meskipun secara agregat ketidakadilan gender dalam berbagai kehidupan ini lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidakadilan gender itu berdampak pula terhadap laki-laki.

Bentuk-bentuk manifestasi ketidakadilan akibat diskriminasi gender itu meliputi Marjinalisasi atau Peminggiran Perempuan adalah proses pemiskinan yang merupakan proses, sikap, perilaku masyarakat, maupun kebijakan negara yang berakibat pada penyisihan/ pemiskinan bagi perempuan atau laki-laki. Contoh-contoh Marjinalisasi adalah sebagai berikut : Banyak pekerja perempuan kurang dipromosikan menjadi kepala cabang atau kepala bagian dalam posisi birokrat. Begitu pula politisi perempuan kurang mendapat porsi dan pengakuan yang sama dibandingkan dengan politisi laki-laki. Sebaliknya banyak lapangan pekerjaan yang menutup pintu bagi laki-laki seperti industri garmen dan industri rokok karena anggapan bahwa mereka kurang teliti melakukan pekerjaan yang memerlukan kecermatan dan kesabaran.

Sub-ordinasi adalah suatu keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibandingkan jenis kelamin lainnya, sehingga ada jenis kelamin yang merasa dinomorduakan atau kurang didengarkan suaranya, bahkan cenderung dieksploitasi tenaganya. Sudah sejak dahulu ada pandangan yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan lebih rendah dari pada laki-laki. Banyak kasus dalam tradisi, tafsir keagamaan maupun dalam aturan birokrasi yang meletakkan kaum perempuan pada tatanan sub-ordinat.

Contoh-contoh Sub-ordinat adalah banyak pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan seperti "guru taman kanak-kanak", "sekretaris", atau "perawat", yang dinilai lebih rendah dibanding dengan pekerjaan laki-laki seperti direktur, dosen diperguruan tinggi, dokter dan tentara. Hal tersebut berpengaruh pada perbedaan gaji yang diterima oleh perempuan. Perempuan dipinggirkan dari beberapa jenis kegiatan baik di bidang pertanian dan industri serta bidang tenaga kerja yang lebih memerlukan ketrampilan yang biasanya lebih banyak dimiliki oleh laki-laki.

Selain itu perkembangan teknologi telah menyebabkan apa yang semula dikerjakan secara manual oleh perempuan diambil alih oleh mesin yang pada umumnya dikerjakan oleh tenaga laki-laki. Apabila seorang istri yang hendak mengikuti tugas belajar atau hendak bepergian keluar negeri, ia harus mendapat izin dari suami. Tetapi apabila suami yang akan pergi ia bisa mengambil keputusan sendiri tanpa harus mendapat izin dari istri. Kondisi semacam itu telah menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting sehingga jika karena kemampuannya ia bisa menempati posisi penting sebagai pimpinan, bawahannya yang berjenis laki-laki seringkali merasa tertekan.

Sebagai seorang laki-laki yang menjadi bawahan seorang perempuan, maka pola pikir seorang laki-laki masih memandang bos perempuan tadi sebagai makhluk lemah dan lebih rendah. Sehingga laki-laki bawahan merasa "kurang laki-laki". Inilah bentuk ketidakadilan gender yang dialami oleh perempuan namun yang dampaknya mengenai laki-laki.

Pandangan Stereotype adalah suatu pelabelan atau penandaan yang sering kali bersifat negatif secara umum terhadap salah satu jenis kelamin tertentu. Stereotype selalu melahirkan ketidakadilan dan diskriminasi yang bersumber dari pandangan gender. Contoh-contoh Stereotype adalah tugas dan fungsi serta peran perempuan hanya melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan kerumahtanggaan atau tugas domestik. Label kaum perempuan sebagai "ibu rumahtangga" sangat merugikan mereka jika hendak aktif dalam kegiatan laki-laki seperti kegiatan politik, bisnis maupun birokrasi.

Sementara label laki-laki sebagai pencari nafkah utama (a main breadwinner) mengakibatkan apa saja yang dihasilkan oleh perempuan dianggap sambilan saja (a

secondary breadwinner) sehingga kurang dihargai. Sebagai akibat dari stereotipe, maka ketika perempuan berada di ruang publik maka jenis pekerjaan, profesi atau kegiatan di masyarakat bahkan di tingkat pemerintahan dan negara hanyalah merupakan "perpanjangan" dari peran domestiknya. Misalnya karena perempuan dianggap pandai merayu maka ia dianggap lebih pas bekerja di bagian penjualan.

Apabila seorang laki-laki marah, maka dianggap tegas tetapi apabila perempuan marah atau tersinggung dianggap emosional dan tidak dapat menahan diri. Standar penilaian terhadap perempuan dan laki-laki berbeda namun standar nilai tersebut lebih banyak merugikan perempuan.

Kekerasan atau violence adalah suatu serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologi seseorang. Oleh karena itu kekerasan tidak hanya menyangkut serangan fisik saja seperti perkosaan, pemukulan, dan penyiksaan, tetapi juga yang bersifat non fisik seperti pelecehan seksual, ancaman dan paksaan sehingga secara emosional perempuan atau laki-laki yang mengalaminya akan merasa terusik batinnya.

Pelaku kekerasan yang bersumber karena gender ini bermacam-macam. Ada yang bersifat individual seperti di dalam rumahtangga sendiri maupun ditempat umum dan juga di dalam masyarakat dan negara. Berbagai kekerasan terhadap perempuan terjadi sebagai akibat dari perbedaan peran gender yang tidak seimbang. Contoh-contoh kekerasan (fisik maupun mental psikologis) adalah istri menghina/mencela kemampuan seksual atau kegagalan karier suami. Perempuan dan anak-anak dijadikan sandera dalam suatu konflik sosial/ethnis atau antar negara. Istri tidak boleh bekerja oleh suami setelah menikah.

Istri tidak boleh mengikuti segala macam pelatihan dan kesempatan- kesempatan meningkatkan SDMnya. Istri tidak boleh mengikuti kegiatan sosial di luar rumah. Suami membatasi uang belanja dan memonitor pengeluarannya secara ketat. Suami memukul dan menendang istri. Orang tua memukul dan menghajar anaknya.

Beban Kerja adalah peran dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan berbagai jenis kegiatan sehari-hari. Beban kerja ganda yang sangat memberatkan seseorang adalah sebagai suatu bentuk diskriminasi dan ketidakadilan gender. Dalam suatu rumahtangga pada umumnya, beberapa jenis kegiatan dilakukan oleh laki-laki, dan beberapa yang lain dilakukan oleh perempuan. Beban kerja ganda ini seringkali dipandang dari sudut budaya sebagai bentuk pengabdian dan pengorbanan yang mulia (altruism) yang nanti di akherat mendapatkan balasan yang setimpal. Namun demikian harus ada suatu batas dari pengorbanan ini, karena pengorbanan yang tanpa batas berarti menjurus kepada ketidakadilan.

Contoh-contoh beban kerja adalah berbagai observasi menunjukkan perempuan mengerjakan hampir 90% dari pekerjaan dalam rumahtangga, sehingga bagi mereka yang bekerja di luar rumah, selain bekerja di wilayah publik mereka juga masih harus mengerjakan pekerjaan domestik. Dengan demikian perempuan melakukan beban ganda yang memberatkan (double burden). Seorang ibu dan anak perempuannya mempunyai tugas untuk menyiapkan makanan dan menyediakannya di atas meja, kemudian merapikan kembali sampai mencuci piring-piring yang kotor.

Seorang bapak dan anak laki-laki setelah selesai makan, mereka akan meninggalkan meja makan tanpa merasa berkewajiban untuk mengangkat piring kotor yang mereka pakai. Apabila yang mencuci istri, walaupun ia bekerja mencari nafkah keluarga ia tetap menjalankan tugas pelayanan yang dianggap sebagai kewajibannya.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan analisis data bersifat induktif. Untuk memperoleh informasi peneliti menggunakan cara wawancara kepada salah satu staff karyawan di PT. Mesin Isuzu Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data primer (informan) dan data sekunder (buku, jurnal). Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini berfokus untuk menjawab tujuan penelitian dan menguraikan secara struktur masing-masing dari tujuan penelitian yang pertama PT. Mesin Isuzu Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri otomotif PT. Mesin Isuzu Indonesia merupakan pabrik perakitan dan pembuatan mesin untuk mobil Isuzu. PT. Mesin Isuzu Indonesia beroperasi secara komersial pada bulan Mei tahun 1985. Dengan jumlah karyawan 312 orang, karyawan laki-laki 294 orang dan karyawan perempuan 18 orang. PT. Mesin Isuzu Indonesia beralamat di Jalan Kaliabang No.1 Pondok Ungu Bekasi. Target konsumen dari perusahaan ini adalah masyarakat menengah ke atas. Bisnis yang dijalankan oleh perusahaan ini adalah mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi (bahan baku), dan mengolah bahan baku menjadi barang jadi.

Selanjutnya penulis akan menguraikan tujuan penelitian yang kedua yaitu struktur organisasi di PT. Mesin Isuzu Indonesia yaitu terdiri dari Presiden Direktur, Plant Manajer, Advisor Presiden Direktur, General Manajer, Section Manajer, Staff, General Foreman, Foreman, dan Operator. Pembagian kerja atau pemisahan jenis pekerjaan dalam perusahaan ini adalah setiap departemen mempunyai orang-orang yang khusus di bidangnya, karena perusahaan ini adalah perusahaan otomotif maka memerlukan para ahli dan tidak sembarangan karyawan bisa menjadi bagiannya. Sedangkan untuk departemen yang tidak menggunakan keahlian khusus bisa mempekerjakan karyawan-karyawan yang berpengalaman atau yang mengerti dalam hal tersebut.

Lalu selanjutnya ada posisi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan laki-laki saja yaitu Departemen Engineering dan Produksi. Sedangkan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan saja yaitu administrasi. Sedangkan untuk posisi yang bisa di isi oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan adalah Section Manajer, Staff, dan Operator. Dalam hal ini perusahaan sudah melakukan pembagian kerja yang sesuai dengan kapasitas atau kemampuan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. karyawan laki-laki lebih di butuhkan dalam pekerjaan teknis atau produksi karena di bagian tersebut memerlukan tenaga yang cukup banyak. Lalu untuk karyawan perempuan ditempatkan di bagian administrasi karena perempuan tidak memiliki cukup tenaga untuk mengerjakan sesuatu yang terlalu berat. Tetapi dalam hal membuat arsip atau menyimpan data-data yang penting perempuan biasanya lebih rapih.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Mesin Isuzu Indonesia tidak ada perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan, karyawan di pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan di target sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Tetapi jika dilihat dari jumlah karyawan memang lebih banyak karyawan laki-laki, karena perusahaan ini lebih banyak memerlukan tenaga laki-laki daripada perempuan. Kesetaraan gender di PT. Mesin Isuzu Indonesia ini karyawan laki-laki dan perempuan diperintahkan untuk jam pulang kerja adalah pukul 20.00 WIB dengan tujuan seluruh karyawan dapat loyal terhadap perusahaan. Dan dapat menghasilkan produksi yang lebih banyak.

Lalu dalam pengembangan tidak ada diskriminasi atau pembeda dalam hal ini, karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam hal softskill maupun hardskill. Perusahaan juga menyediakan beberapa pelatihan pengembangan untuk seluruh karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Pelatihan-pelatihan untuk pengembangan karyawan seperti ini biasanya dilakukan pada saat karyawan tersebut akan naik jabatan atau masa penugasan untuk melakukan suatu proyek di luar perusahaan. Lalu mereka dibimbing oleh departemen bagian tertentu sesuai dengan proyek yang mereka kerjakan.

Syarat-syarat untuk menjadi karyawan di PT. Mesin Isuzu Indonesia tergantung pada departemen apa calon pekerja melamar pekerjaannya. Karena setiap departemen memiliki syarat-syarat yang berbeda. Biasanya lamaran pekerjaan dibuka secara berkala, baik satu tahun sekali atau dua tahun sekali. Terkadang juga jika perusahaan memerlukan karyawan tambahan perusahaan membuka lowongan. Jika perusahaan membuka lowongan pekerjaan mereka mengumumkannya di internet atau dari mulut ke mulut, hal ini bertujuan agar perusahaan lebih cepat mendapatkan calon karyawan-karyawannya. Karena perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif maka pelamar pekerjaan biasanya yang mempunyai pengalaman dibidang yang sama atau lulusan dari teknik.

Penilaian di PT. Mesin Isuzu Indonesia dalam menempuh karir adalah penilaian tahunan. Yang menilai seorang karyawan adalah dua tingkat di atas karyawan tersebut dan dibandingkan dengan penilaian atasan departemen lain. Dalam hal untuk naik jabatan setiap karyawan harus mengerjakan beberapa pekerjaan. Misalnya seorang karyawan ditugaskan untuk mengerjakan suatu proyek yang sudah ditentukan tema oleh Plant Manager, lalu mereka diberi pembimbing untuk konsultasi yaitu General Manajer yang membawahi proyek tersebut. Tetapi jika perusahaan memerlukan penilaian untuk seluruh karyawan maka perusahaan biasanya melakukannya tanpa memberitahu karyawan-karyawannya, agar perusahaan juga dapat menilai sejauh mana karyawan-karyawannya dalam bekerja di perusahaannya.

Setelah proyek yang mereka kerjakan selesai mereka mengerjakan proyek-proyek selanjutnya yang dikerjakan secara bersamaan sekaligus dan harus selesai dalam waktu yang telah di tentukan oleh manajemen. Hal ini diberlakukan untuk seluruh karyawan yang ada diperusahaan ini baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Dalam hal untuk naik jabatan karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan diberikan kesempatan yang sama sesuai dengan potensinya masing-masing. Pelatihanpun tidak hanya satu kali tetapi dilakukan berkali-kali dan bertahap agar karyawan mendapatkan bekal yang cukup untuk melakukan pekerjaannya.

V. Penutup

Jika dilihat dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di PT. Mesin Isuzu Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif PT Mesin Isuzu Indonesia merupakan pabrik perakitan dan pembuatan mesin Isuzu. PT Mesin Isuzu Indonesia beroperasi secara komersial pada bulan Mei tahun 1985. Dengan jumlah karyawan 312 orang, karyawan laki-laki 294 orang dan karyawan perempuan 18 orang. PT. Mesin Isuzu Indonesia yang beralamat di Jl. Kaliabang No.1 Pondok Ungu Bekasi. Target konsumen dari perusahaan ini adalah masyarakat menengah ke atas.

Lalu yang selanjutnya adalah pembagian kerja di PT. Mesin Isuzu Indonesia sudah sesuai dengan semestinya setiap departemen mempunyai orang-orang yang khusus di bidangnya, karena perusahaan ini adalah perusahaan otomotif maka memerlukan para ahli dan tidak sembarangan karyawan bisa menjadi bagiannya. Sedangkan untuk departemen yang tidak menggunakan keahlian khusus bisa mempekerjakan karyawan-karyawan yang berpengalaman atau yang mengerti dalam hal tersebut.

Selanjutnya posisi yang hanya bisa di isi oleh karyawan laki-laki saja adalah Departemen Engineering dan Produksi. Sedangkan untuk posisi yang hanya bisa di isi oleh karyawan perempuan saja adalah admin. Untuk posisi yang bisa di isi oleh keduanya adalah Section Manajer, Staff, dan Operator.

Dan yang terakhir perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan tidak ada yang begitu signifikan dalam masalah pekerjaan. Mereka diperlakukan sesuai dengan kemampuan kinerja mereka masing-masing walaupun jam pulang kerja mereka dianggap terlalu larut untuk seorang perempuan.

Saran dari peneliti sebaiknya perusahaan mempertimbangkan jam pulang kerja seluruh karyawannya karena jika mereka terlalu lama bekerja maka akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin pindah kerja. Dan perusahaan seharusnya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau karyawan yang pencapaiannya melebihi target yang di inginkan perusahaan, agar timbulnya rasa loyal terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

Nirmalasari, Leli., Khairatu Masusan. 2014. Self esteem, Gender, dan Prestasi Kerja (Studi Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung) SMART (Study & Management Research). Vol XI, No.2.

- Puspitawati, Herien. 2015. Pengenalan Konsep Gender, Kesetaraan & Keadilan Gender. Departemen Ilmu Keluarga & Konsumen. Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor.
- Ramadhan, Hasan. 2014. Harian Kompas.