

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada bagian akhir penelitian ini, peneliti akan menjelaskan beberapa kesimpulan yang dapat diambil, serta saran berdasarkan hasil temuan penelitian. Secara umum hasil dari capaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) ke-5 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) pada pegawai perempuan di PT. Transportasi telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk menciptakan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam semua aspek kehidupan perusahaan. Pengimplementasiannya tidak hanya berfokus pada penghapusan stereotip gender dan diskriminasi saja, tetapi juga pada pemberdayaan individu tanpa batasan gender untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Implementasi kesetaraan gender di PT. Transportasi Jakarta telah berdampak positif terutama bagi pegawai perempuan, seperti peningkatan kemampuan komunikasi dan percaya diri. Mereka juga mendapatkan jaminan hak dan kewajiban yang setara dengan rekan-rekan kerja laki-laki mereka, yang mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) ke-5 tentang kesetaraan gender. Langkah-langkah seperti tidak adanya perbedaan dalam promosi jabatan dan pelaporan di hubungan industri antara laki-laki dan perempuan mencerminkan komitmen PT. Transportasi Jakarta terhadap kesetaraan akses dan kesempatan. Hal ini sejalan dengan regulasi nasional seperti Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender.

Nyatanya meskipun telah banyak pencapaian positif, tantangan masih ada dalam menjaga dan meningkatkan implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) di masa depan. Namun, hasil penelitian menunjukkan pengimplementasian Pengarusutamaan Gender (PUG) di PT. Transportasi Jakarta tampaknya masih belum sepenuhnya sesuai, terutama dalam hal penempatan jabatan tertinggi. Prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi-posisi penting dan mempengaruhi keputusan strategis dalam perusahaan. Namun, saat ini posisi General Manager hanya diduduki oleh laki-laki, ini menunjukkan ada ketidaksielarasan antara prinsip kesetaraan gender yang diinginkan dan kenyataan di lapangan.

Meskipun demikian, persepsi publik terhadap implikasi kesetaraan gender pada pramudi perempuan masih menimbulkan pro dan kontra, beberapa narasumber berpendapat bahwa pandangan tentang peran dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan masih mempengaruhi pandangan mereka terhadap kesetaraan gender dalam pekerjaan. Mereka menyoroti bahwa perempuan dan laki-laki memiliki karakteristik dan kodrat yang berbeda, sehingga tidak semua pekerjaan cocok untuk perempuan. Disisi lain beberapa narasumber berpendapat bahwa kesetaraan gender di sektor transportasi, seperti Transjakarta adalah langkah progresif. Mereka mendukung upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan untuk berkarir di bidang transportasi, meskipun masih ada tantangan dalam meningkatkan partisipasi perempuan sebagai pramudi.

## **5.2 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyampaikan rekomendasi yang dirumuskan dan disampaikan kepada pihak-pihak yang dianggap memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat rekomendasi yang disajikan terbagi dalam dua bagian, yaitu rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis. Adapun rekomendasi yang disampaikan sebagai berikut:

### **5.2.1 Rekomendasi Akademik**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambah referensi keilmuan Ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam kajian Implementasi Pengarusutamaan Gender.
2. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan dengan teori-teori dan metodologi yang berbeda guna mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif.

### **5.2.2 Rekomendasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran atau rekomendasi bagi institusi atau lembaga dengan harapan bisa bermanfaat bagi institusi atau lembaga tersebut. Yaitu, sebagai berikut:

1. Pemerintah kedepannya perlu ada ketegasan secara khusus terhadap program *Sustainable Development Goals* (SDGs) ke 5 tentang

Kesetaraan Gender (*Gender Equality*) yang sudah berjalan ini agar proses Pengarusutamaan Gender (PUG) dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

2. Pemerintah Provinsi Jakarta sebaiknya membuat Peraturan Daerah yang mewajibkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) untuk mengutamakan penempatan pegawai perempuan minimal sebesar 30% dari pegawai laki-laki.
3. PT. Transportasi Jakarta dapat terus berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan merata bagi semua pegawai tanpa memandang jenis kelamin. Mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan representasi perempuan di jabatan-jabatan tertinggi dengan mempertimbangkan kompetensi dan potensi mereka.
4. PT. Transportasi Jakarta diharapkan untuk pengimplementasian Pengarusutamaan Gender (PUG) pada pegawai perempuan kedepannya berjalan lebih optimal, sehingga setiap tanggungjawab yang diberikan sebanding tanpa memunculkan preferensi atau ketidaknyamanan, sehingga kinerja mereka dapat mencapai potensi yang maksimal.
5. Meningkatkan kesadaran masyarakat atau publik tentang pentingnya kesetaraan gender disektor transportasi umum, dengan mengedukasi dan mengusung dukungan pada pegawai perempuan dalam karirnya seperti menjadi pramudi. Membangun dukungan masyarakat dalam memperkuat peran pegawai perempuan dalam transportasi umum

dengan cara memberikan apresiasi terhadap kontribusi dan kemampuan mereka sebagai pramudi.