



Etika Komunikasi Levinas dalam Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Perusahaan

Lia Rahayu Utami¹; Reni Novia²

¹ Ilmu Komunikasi Korporat, Universitas Paramadina, Jl. Raya Mabes Hankam No. Kav 9, Setu, Cipayung, Jakarta Timur 13880, Indonesia

² Ilmu Komunikasi, Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi, Jl. Sersan Aswan No.16, Margahayu, Bekasi Timur Kota Bekasi, Jawa Barat – 17113, Indonesia

Email: liarahayuuu05@gmail.com¹ ; rensnov21@gmail.com²

Article Info

Submitted:
18 November 2025

Accepted:
23 December 2025

Published:
29 December 2025

DOI:

<https://doi.org/10.21009/C.OMM.035.09>



Vol. 13 (No. 2), 2025

Hal 312 - 327

ABSTRACT

This research aims to examine the implementation of gender mainstreaming at PT Eagle Industry Indonesia through the ethical approach of Emmanuel Levinas, particularly the concept of the Other and the responsibility towards "the face of the Other." Female industrial workers often bear the burden of dual roles that are not only functional but also rich in ethical and existential dimensions. In this context, gender mainstreaming cannot be viewed solely from a structural or administrative perspective, but rather needs to be analyzed from the ethical relations between subjects as theorized by Levinas. This research uses a qualitative approach within the critical paradigm, with a case study method and data collection techniques through in-depth interviews and company policy documentation. The research results show that although the company has adopted policies supporting gender equality, the recognition of women's experiences as unique and irreplaceable subjects is still limited. Levinas's perspective provides a fundamental basis for understanding the importance of relationships characterized by unconditional responsibility towards "the other," so that gender policies do not merely become formalities, but rather manifestations of a more humane relational ethics. This study recommends the need for a shift from a bureaucratic approach to an ethical approach in formulating and implementing gender policies in the industrial workplace, because gender mainstreaming policies should not only be written but also applied equally to all employees. The conclusion of this study is that the implementation of gender mainstreaming policies at PT Eagle Indonesia is still administrative in nature and has not yet addressed cultural aspects. This means that there is still a structural bias in the job promotion system and division of labor that favors masculinity.

Keywords: Levinas Ethics; Gender Mainstreaming; Working Women.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi pengarusutamaan gender di PT Eagle Industry Indonesia melalui pendekatan etika Emmanuel Levinas, khususnya konsep *the Other* dan tanggung jawab terhadap "wajah yang lain". Perempuan pekerja industri kerap mengalami beban peran ganda yang tak hanya bersifat fungsional, tetapi juga sarat dengan dimensi etis dan eksistensial.

Dalam konteks ini, pengarusutamaan gender tidak cukup ditinjau dari sisi struktural atau administratif semata, melainkan perlu dianalisis dari relasi etis antarsubjek sebagaimana diteorikan Levinas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif paradigma kritis, dengan metode studi kasus dan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam serta dokumentasi kebijakan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, pengakuan terhadap pengalaman perempuan sebagai subjek yang unik dan tak tergantung masih terbatas. Perspektif Levinas memberikan pondasi dasar untuk memahami pentingnya relasi yang bersifat tanggung jawab tanpa pengecualian terhadap "yang lain", sehingga kebijakan gender tidak hanya menjadi formalitas, melainkan wujud dari etika relasional yang lebih manusiawi. Studi ini menghasilkan rekomendasi perlunya perubahan dari pendekatan birokratis menuju pendekatan etis dalam merumuskan dan menjalankan kebijakan gender di lingkungan kerja industri, karena kebijakan pangarusutamaan tidak sekadar tertulis namun diberlakukan sama terhadap karyawan. Simpulan pada penelitian ini adalah Pelaksanaan kebijakan implementasi pangarusutamaan gender di PT Eagle Indonesia masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kultural. yaitu masih terdapat bias struktural dalam sistem promosi jabatan dan pembagian kerja yang berpihak kepada maskulinitas.

Kata Kunci: Etika Levinas; Pengarusutamaan Gender; Perempuan Pekerja.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah melihat pada fenomena perempuan yang bekerja di sektor industri kerap mengalami realitas peran ganda yang menempatkan mereka dalam posisi kompleks antara tanggung jawab profesional dan domestik. Di satu sisi, mereka dituntut untuk berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan, (Maretha et al., 2025) di sisi lain, ekspektasi sosial dan budaya mengikat mereka pada peran tradisional sebagai ibu dan istri. Fenomena ini tidak sekadar soal beban kerja ganda, tetapi menyangkut dimensi keadilan, pengakuan, dan etika relasi antarmanusia (Shihab, 2022).

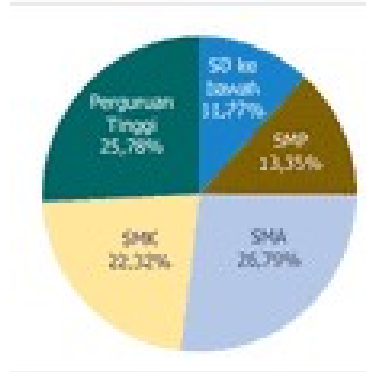
Berdasarkan pada data statistik profil angkatan bekerja Badan Pusat Statistik, menunjukkan untuk angkatan kerja pada Agustus tahun 2023 adalah jenis kelamin perempuan yang bekerja pada kelompok umur 15-29 tahun sebanyak 605,97 atau 43 persen dari total jumlah pekerja. Pada rentang usia 30-59 tahun adalah sebanyak 1.310,18. Hal ini dapat diartikan bahwa jumlah perempuan bekerja dalam tahun 2023 diwilayah Jabodetabek cukup signifikan dengan jumlah pekerja laki-laki.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabodetabek 2023

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	15-29	812,65	605,97	1.418,62
2	30-59	2.241,19	1.310,18	3.551,37
3	60+	291,04	166,20	457,24
4	Total	3.344,88	2.082,35	5.427,23

Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan pada data Informasi serapan tenaga kerja atau pekerja, khususnya di wilayah Jabodetabek yang menjadi salah satu pusat industri dan bisnis di pulau Jawa tercatat pada data Badan Pusat Statistik adalah 25,78% adalah lulusan dari perguruan tinggi, 26,795 Lulusan SMA, 22,32% Lulusan SMK,13,35% Lulusan SMP dan 11,77% lulusan SD. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja dari berbagai latar belakang pendidikan.Seperti pada PT Eagle Industri Indonesia, berdasarkan observasi peneliti, terdiri dari 59% lulusan perguruan tinggi.



Gambar 1. Diagram Tingkat Serapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan di Jabodetabek, 2023

Sumber : Hasil olah Data peneliti

Observasi peneliti pada realitas yang terjadi , pengarusutamaan gender menjadi strategi penting dalam menciptakan keadilan struktural dan kultural di lingkungan kerja (Jannah, 2025). PT Eagle Industry Indonesia sebagai salah satu entitas industri modern, telah mengadopsi berbagai kebijakan yang mendukung kesetaraan gender. Namun, penerapan kebijakan belum tentu sepenuhnya menjamin pengakuan yang etis terhadap eksistensi dan pengalaman perempuan sebagai subjek otonom yang menghadirkan wajah "yang lain" dalam lanskap relasi industrial.

Tabel 2. Perempuan bekerja yang sudah Menikah di PT Eagle Industry Indonesia 2024

No	Divisi/Departemen	Jumlah
1	EID Administration	2 Orang
2	EID Administration Human Resource	2 Orang
3	Production Departemen	7 Orang
4	Kumitate	6 Orang
5	Quality Control	3 Orang
6	Production Control Departemen Purchase	2 Orang
7	Accounting & Finance Departemen `	1 Orang
8	EID Sales Departemen AICI	1 Orang
9	EID Sales Departemen S&A	1 Orang
	TOTAL	25 Orang

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Pemikiran Emmanuel Levinas menawarkan sudut pandang yang unik dalam menelaah fenomena ini. Levinas menekankan pentingnya etika sebagai filsafat pertama,

yakni tanggung jawab tak terelakkan terhadap *yang lain* (the Other), yang hadir dalam "wajah"-nya (Levinas, 1969). Dalam konteks relasi industrial, wajah perempuan pekerja merupakan representasi dari subjek yang menuntut pengakuan bukan hanya sebagai alat produksi atau angka statistik dalam kebijakan gender (Dr. H. M. Dimiyati Huda & Dr. Limas Dodi, 2020), melainkan sebagai pribadi yang tak tergantikan, dengan beban historis, kultural, dan eksistensialnya sendiri (Levinas, 1969).

Kebijakan pengarusutamaan gender sering kali bersifat teknokratis dan simbolik, tanpa disertai perubahan paradigma relasional yang mendalam (Malau, 2015). Pengakuan terhadap perempuan pekerja kerap tidak menyentuh dimensi etis filosofis yang hakiki (Murata, 1992), sebagaimana ditegaskan Levinas, bahwa relasi sejati bermula dari tanggung jawab tanpa syarat terhadap kehadiran "yang lain".

Dalam era modern saat ini, keterlibatan perempuan dalam sektor industri semakin meningkat. Perubahan sosial, ekonomi, dan pendidikan telah mendorong banyak perempuan untuk tidak hanya berperan sebagai pengelola rumah tangga, tetapi juga sebagai pekerja produktif di ranah publik. Fenomena ini menimbulkan apa yang dikenal sebagai *peran ganda perempuan*, yaitu peran domestik di keluarga dan peran profesional di tempat kerja. Peran ganda tersebut dapat menjadi kekuatan, tetapi juga tantangan, terutama jika tidak diiringi dengan sistem pendukung yang memadai baik dari institusi tempat kerja maupun dari keluarga.

Perempuan yang bekerja di sektor industri menghadapi tantangan ganda, yakni memenuhi tuntutan profesional di tempat kerja dan tanggung jawab domestik di rumah (Tsabita Ayinu Ode Wa, Wawo Basru Andi, 2024). Dalam konteks tersebut, pengarusutamaan gender menjadi pendekatan strategis untuk mendorong kesetaraan dan keadilan dalam pembagian peran antara perempuan dan laki-laki (Handayani, 2025).

Di Indonesia, berbagai kebijakan tentang pengarusutamaan gender telah diimplementasikan untuk menjamin kesetaraan dan keadilan gender (Kusumawardhana & Abbas, 2018), termasuk di sektor industri. Pengarusutamaan gender bertujuan untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program, agar perempuan dan laki-laki dapat memperoleh manfaat yang setara. Namun, dalam praktiknya, implementasi pengarusutamaan gender di lingkungan kerja masih menghadapi berbagai kendala, seperti stereotip gender, beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan terhadap kebutuhan spesifik

perempuan pekerja (misalnya, cuti melahirkan dan fasilitas laktasi), serta kurangnya kebijakan internal yang berpihak pada keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga (Girsang et al., 2025).

PT Eagle Industry Indonesia, sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, mempekerjakan banyak karyawan dari berbagai daerah di tanah air. Beberapa dari karyawan PT Eagle Industry Indonesia adalah perempuan yang meninggalkan keluarganya demi mencari nafkah. Menurut Mangkuprawira (2003), perempuan mengejar karir tidak hanya karena alasan keuangan tetapi juga untuk memanfaatkan keterampilan mereka, mencari pertumbuhan pribadi, dan mencapai pemenuhan batin. Terlepas dari motivasi-motivasi ini, perempuan pada dasarnya tetap terhubung dengan peran tradisional mereka. Mereka, sebagai bagian dari generasi pekerja yang mobile, menghadapi tantangan tersendiri dalam mempertahankan kualitas asuh anak. Dengan keterbatasan pertemuan fisik, banyak dari mereka bergantung pada teknologi untuk menjembatani komunikasi dengan anak.

Kesenjangan pada penelitian ini adalah, beberapa studi sebelumnya yang relevan, seperti kajian etika kerja berbasis Levinas dalam relasi antar-manusia (C. T. Lesmana et al., 2025) maupun studi tentang etika feminis dalam pengarusutamaan gender (Wahyuni, 2021), menunjukkan pentingnya perspektif etis dalam membongkar relasi kuasa dalam dunia kerja. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan kerangka pemikiran Levinas dengan studi kebijakan gender di sektor industri di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki posisi kebaruan (novelty) dalam mengisi celah antara etika filsafat dan praktik gender dalam dunia kerja. Pendekatan etis Levinasian memungkinkan pengembangan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana relasi tanggung jawab terhadap “yang lain” dapat memberi dasar moral yang kuat bagi pengarusutamaan gender yang lebih humanis dan transformatif di lingkungan industri (Dalimoenthe, 2021).

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana pengarusutamaan gender di PT Eagle Industry Indonesia dapat ditinjau dari perspektif etis Emmanuel Levinas. Penelitian ini tidak hanya bertujuan menilai efektivitas kebijakan, tetapi juga mengangkat dimensi etika relasional yang memungkinkan terciptanya ruang kerja yang

lebih humanis, adil, dan berlandaskan pada pengakuan yang tulus terhadap eksistensi perempuan sebagai subjek.

Alasan yang menjadi dasar begitu pentingnya penelitian ini untuk dilakukan adalah untuk mengungkap realitas yang dihadapi perempuan pekerja, sekaligus memberikan masukan bagi perusahaan dalam menciptakan kebijakan kerja yang inklusif gender. Dengan demikian, dapat tercipta harmoni antara peran domestik dan profesional perempuan, serta mendorong terwujudnya keadilan gender di lingkungan kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana realitas peran ganda perempuan di PT Eagle Industry Indonesia dalam konteks kerja dan keluarga?; 2) Bagaimana implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di PT Eagle Industry Indonesia terhadap perempuan pekerja? 3) Apa implikasi etis dari pemikiran Levinas terhadap pengakuan dan perlakuan terhadap perempuan dalam kebijakan dan praktik kerja di perusahaan industri?. Tujuan pada penelitian ini adalah: 1) Untuk Menganalisa realitas peran ganda perempuan di PT Eagle Industry Indonesia dalam konteks kerja dan keluarga 2) Untuk implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di PT Eagle Industry Indonesia terhadap perempuan pekerja. 3) Untuk Mengidentifikasi implikasi etis dari pemikiran Levinas terhadap pengakuan dan perlakuan terhadap perempuan dalam kebijakan dan praktik kerja di perusahaan industri?

Tinjauan literatur pada penelitian ini adalah teori yang terdiri :

Etika Emmanuel Levinas: Wajah dan Tanggung Jawab terhadap “Yang Lain”

Menurut Levinas (1961), wajah adalah kehadiran yang tidak bisa direduksi menjadi objek, karena ia mengandung hakikat kemanusiaan yang tak dapat diabaikan. Dalam konteks relasi sosial dan profesional, etika Levinas menantang pendekatan teknokratis yang kerap mendominasi hubungan kerja dan kebijakan organisasi. Ia menekankan bahwa relasi yang otentik adalah relasi yang berbasis pada *responsibility*, yaitu tanggung jawab yang muncul bukan karena perjanjian formal, tetapi karena pengakuan akan kerentanan dan keunikan “yang lain”.

Pengarustamaan Gender (Gender Mainstreaming)

Pengarustamaan gender (gender mainstreaming) adalah strategi global yang bertujuan mengintegrasikan perspektif gender dalam semua aspek kebijakan, program, dan praktik kelembagaan. Menurut *UN Economic and Social Council* (1997), pengarusutamaan gender adalah pendekatan untuk memastikan bahwa kepentingan

perempuan dan laki-laki dipertimbangkan secara setara dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.(D. Lesmana et al., 2022)

Dalam konteks Indonesia, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) telah mengembangkan pedoman PUG (Pengarusutamaan Gender) di tempat kerja yang menekankan pentingnya analisis gender, penyediaan fasilitas ramah gender, dan pemberdayaan perempuan di berbagai lini organisasi. Studi oleh Saptari dan Holzner (1997) juga menunjukkan bahwa keberhasilan PUG sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan dan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan struktural.

Namun demikian, studi seperti yang dilakukan oleh Fakhri (2013) dan Saptari (2021) menunjukkan bahwa pengarusutamaan gender di banyak institusi kerap bersifat normatif dan administratif, belum menyentuh akar relasi kuasa dan pengakuan terhadap pengalaman khas perempuan. Oleh karena itu, perlu pendekatan yang tidak hanya berbasis legal dan struktural, tetapi juga etis dan relasional.

Etika dan Gender dalam tempat kerja

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, seperti oleh Heryanto (2019) dan Ayuningtyas (2022), telah membahas pentingnya etika kerja yang manusiawi dan relasional dalam organisasi. Namun, integrasi eksplisit antara filsafat etika Levinas dan praktik pengarusutamaan gender masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pendekatan baru yang mengaitkan kebijakan perusahaan dengan tanggung jawab etis dalam kerangka relasional-eksistensial. Kajian ini menjadi landasan konseptual dalam menganalisis bagaimana pengarusutamaan gender tidak cukup dipahami sebagai kebijakan struktural semata, tetapi harus disertai perubahan paradigma etis dalam memandang perempuan sebagai subjek "yang lain" yang layak mendapat pengakuan, empati, dan tanggung jawab.(Dirga Yuka Okta Adhiviyanto, Hesti Sadtyadi, 2025)

Temuan penelitian yang dianggap relevan adalah yang berasal dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dan temuan ini dianggap valid dalam kaitannya dengan judul atau tujuan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, para peneliti meninjau jurnal-jurnal sebelumnya untuk dijadikan referensi dan titik perbandingan. Tujuan dari pemeriksaan penelitian sebelumnya adalah untuk memastikan bahwa penelitian ini tidak secara tidak sengaja mereplikasi kesimpulan dari penelitian sebelumnya. Dapat

dikatakan relevan apabila judul penelitian dan pembahasan penelitian saling berkaitan dan memiliki benang merah (Abdhul Azis, 2023).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, para peneliti mengadopsi paradigma Kritis. Hal ini menekankan bahwa penelitian ini menekankan pada kritik dan perubahan pada ketimpangan, kekuasaan dan ideologi masyarakat (Murata, 2024).

Para peneliti memilih metode kualitatif untuk penelitian ini karena pengamatan awal menunjukkan bahwa isu-isu yang dieksplorasi lebih cocok untuk analisis kualitatif. Pendekatan kualitatif dengan studi kasus, dimana peneliti melihat pada kasus perempuan bekerja di PT Eagle Indonesia dengan peran gandanya juga di keluarga. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengatasi masalah sosial dan psikologis yang kompleks, memberikan panduan untuk mencari, mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data dengan cara yang efisien. Penelitian kualitatif berguna untuk memahami interaksi interpersonal secara jelas dan ringkas, seperti melalui pengamatan faktual yang memberikan pedoman yang jelas. Menurut Bogdan dan Taylor (1975), sebagaimana dikutip oleh Moleong (2013:4), metodologi penelitian kualitatif melibatkan pembuatan data deskriptif dari teks yang dapat dibaca, seperti huruf dan angka, yang dapat dianalisis. Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan bernuansa tentang peran ganda perempuan dalam Industri dan Keluarga: Studi Pengarusutamaan Gender di PT Eagle Industry Indonesia menggunakan data, teori, dan indikator sebagai referensi analisisnya. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan Observasi, studi dokumentasi dan melalui wawancara kepada 2 *key informan*, terdiri dari Manager dan Supervisor dan 5 *informan* terdiri dari karyawan perempuan, karyawan laki laki, perwakilan keluarga karyawan, dan penggiat pengarusutamaan dan NGO. Informan penelitian ini ada dua macam, yaitu :

Informan Kunci (*key informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informan pokok yang diperlukan dalam penelitian, yaitu : Asistan Manajer PT Eagle Industry Indonesia dan HRD PT Eagle Industry Indonesia yang mengetahui dan dapat memberikan wawasan tentang kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas waktu kerja atau program dukungan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga.

Informan merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti, yaitu : Keluarga yang terdiri dari Ibu, anak, dan suami dari karyawan perempuan yang bekerja di PT Eagle Industry Indonesia. Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan melakukan triangulasi data dan sumber berdasarkan hasil temuan pada penelitian.(Ilhami et al., 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam perspektif teori *gender role conflict*, ketegangan ini merupakan refleksi dari konstruksi sosial yang masih menempatkan beban domestik sebagai tanggung jawab utama perempuan, meskipun mereka telah terlibat dalam sektor publik. Ketidakseimbangan peran ini berpotensi memicu stres, kelelahan, dan ketimpangan relasi kuasa dalam rumah tangga maupun tempat kerja.

Implementasi Pengarusutamaan Gender di PT Eagle Industry Indonesia

Berdasarkan data lapangan, PT Eagle Industry Indonesia telah mulai mengadopsi prinsip-prinsip *gender mainstreaming*, yang tampak dari beberapa kebijakan seperti: 1) Cuti melahirkan dan menyusui sesuai peraturan perundangan.2) Fasilitas ruang laktasi.3) Kegiatan pelatihan keterampilan berbasis kesetaraan gender.4) Kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa PT Eagle Industry Indonesia memberikan dukungan yang signifikan bagi karyawan wanita yang menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja atau perempuan bekerja. Temuan utama terkait dukungan perusahaan adalah :

Fleksibilitas Jam Kerja dan Dispensasi:

Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja untuk karyawan wanita, terutama yang baru melahirkan. Sebagai contoh, ibu yang baru melahirkan diberikan waktu untuk bekerja dalam shift yang non-rotasi selama satu bulan pertama. Ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan tanggung jawab pengasuhan anak. Pernyataan tersebut sesuai dengan jawaban dari Assistant Manager, yang menjelaskan bahwa PT Eagle Industry Indonesia memberikan dukungan khusus kepada ibu yang baru melahirkan dengan memberikan waktu kerja dalam shift non-

rotasi selama satu bulan pertama setelah melahirkan. Hal ini memungkinkan ibu-ibu tersebut untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan tanggung jawab pengasuhan anak mereka. Asistan manager menyatakan bahwa : “Biasanya untuk ibu yang baru melahirkan dikasih waktu selama 1 bulan untuk non shift, jadi bisa untuk mengatur waktu pagi untuk bekerja dan malam untuk mengurus anak. Dan saat libur Sabtu – Minggu untuk quality time sama anak. Jadi tanggungjawab pekerjaan ya hanya 8 jam perhari selama 5 hari kerja.”.

Fasilitas Ruang Laktasi dan Penyimpanan ASI

PT Eagle Industry Indonesia menyediakan fasilitas ruang laktasi dan freezer tempat penyimpanan ASI, mendukung ibu yang menyusui untuk tetap melanjutkan pemberian ASI meskipun mereka bekerja di luar rumah. Ini adalah langkah nyata perusahaan dalam memfasilitasi kebutuhan khusus karyawan wanita. Sebagaimana diungkapkan oleh Assistant Manager, ”Perusahaan menyediakan fasilitas ruang laktasi untuk memberikan kenyamanan dan privasi bagi ibu yang menyusui dan dilengkapi dengan freezer untuk menyimpan ASI, karena Perusahaan sangat mendukung ibu rumah tangga yang bekerja di PT Eagle Industry Indonesia, khususnya yang baru melahirkan.” Langkah ini mencerminkan upaya perusahaan dalam memfasilitasi kebutuhan khusus karyawan wanita, memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tanggung jawab kerja dan pengasuhan anak secara seimbang. Fasilitas ini tidak hanya memperhatikan kebutuhan fisik ibu menyusui tetapi juga memberikan dukungan emosional dan praktis, memperkuat komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja.

Kebijakan Cuti yang Fleksibel

Perusahaan memberikan jatah cuti tahunan sebanyak 12 hari yang dapat digunakan kapan saja oleh karyawan. Selain itu, jika cuti tersebut habis, karyawan masih dapat mengajukan cuti di luar tanggungan perusahaan dengan potongan gaji. Kebijakan ini mendukung karyawan dalam menghadapi situasi mendesak, seperti sakit anak. Seperti yang dijelaskan oleh Assistant Manager ,“Sebenarnya kalau untuk izin sendiri itu setiap karyawan kan sudah dikasih waktu cuti 12 hari dalam 1 tahun, dan itu terserah karyawan mau dipakai kapanpun. Pada saat karyawan sudah ada planing untuk pulang kampung atau kemana, kita bisa izin jauh-jauh hari, tapi pada saat masalah yang ibu-ibu ini tiba-tiba izin karena anaknya sakit pasti izin cuti mendadak, karena namanya anak apalagi dibawah 5 tahun itu pasti rentan kesehatannya dan gampang sakit. Nah

untuk itu perusahaan tidak memperlmasalahkan, yang penting cuti 12 hari dari perusahaan itu bisa dipergunakan untuk urgensi tersebut, dan walaupun cuti 12 hari itu sudah habis masih bisa cuti diluar tanggungan perusahaan (potong gaji).” Kebijakan ini menunjukkan dukungan perusahaan terhadap karyawan dalam menghadapi situasi darurat dan mendesak, dengan memberikan kesempatan untuk mengajukan cuti tambahan meskipun dengan potongan gaji. Ini membantu karyawan, terutama ibu yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak, untuk mengelola waktu mereka secara efektif dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Pengaturan Lembur

PT Eagle Industry Indonesia tidak memberlakukan sanksi bagi karyawan wanita yang tidak dapat lembur akibat tanggung jawab mengurus anak. Kebijakan ini mencerminkan pemahaman dan dukungan perusahaan terhadap kebutuhan keluarga karyawan. Tidak ada sanksi bagi karyawan wanita yang tidak dapat lembur karena tanggung jawab mengurus anak. Perusahaan mengizinkan adanya dukungan dari rekan kerja untuk menggantikan tugas dan memastikan kinerja tim tetap terjaga. Seperti yang disampaikan oleh Assistant Manager, ”Selama ini kalau misalkan bagi karyawan wanita yang tidak bisa lembur apalagi berkaitan dengan anak tidak menjadi masalah, apalagi kalau di produksi kan kerjanya tim jadi bisa saling support dan selama ada yang bisa nge backup ya itu ngga dipermasalahkan juga.” Perusahaan memastikan bahwa kinerja tim tetap terjaga dengan memungkinkan adanya dukungan dari rekan kerja untuk menggantikan tugas. Pendekatan ini tidak hanya memperhatikan kesejahteraan individu karyawan tetapi juga menjaga produktivitas dan kolaborasi dalam tim.

Pembahasan

PT Eagle Industry Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memperkerjakan wanita dan diantaranya merupakan ibu rumah tangga. Di zaman sekarang, perempuan telah memperluas peran mereka melampaui pekerjaan rumah tangga tradisional; banyak yang kini mengejar karir, mencapai pendidikan tinggi, dan berkontribusi secara signifikan di berbagai bidang. Konsep peran ganda perempuan mengacu pada pemenuhan berbagai tanggung jawab secara simultan, seperti tugas profesional dan rumah tangga.

Peran ganda sebagai ibu dan karier profesional menjadi sangat penting ketika anak-anak mencapai usia prasekolah, antara 3 dan 5 tahun, yang dianggap sebagai tahap perkembangan yang penting. Selama "masa keemasan" yang singkat dan tak tergantikan ini, kualitas pengasuhan memainkan peran penting dalam membentuk perkembangan dan kepribadian (Collins et al., 2021). Di era kemajuan teknologi, ekonomi, industri, dan informasi yang pesat saat ini, peran ibu tetap penting dalam keluarga (Yuniar et al., 2019). Dampak globalisasi telah membawa peluang dan tantangan bagi perempuan dan keluarga mereka. Banyak perempuan sekarang (Of et al., 2023) berusaha untuk menyesuaikan pria di berbagai bidang profesional, mencapai status wanita karir. Seorang wanita karir didefinisikan sebagai seseorang yang menyeimbangkan peran ibu rumah tangga dan profesional, secara aktif terlibat dalam pekerjaan di luar rumah sambil mengelola tanggung jawab rumah tangga. Dalam konteks ini, wanita karir memiliki kemampuan untuk menjalankan berbagai peran sekaligus, termasuk sebagai ibu, istri, dan seorang karyawan yang aktif mengerjakan tugas-tugas diluar rumah.

Pada hasil penelitian terlihat pelaksanaan kebijakan ini masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kultural. Misalnya, masih terdapat bias struktural dalam sistem promosi jabatan dan pembagian kerja yang cenderung maskulin. Perempuan cenderung ditempatkan pada posisi kerja yang bersifat repetitif dan tidak strategis, serta minim pelibatan dalam proses pengambilan keputusan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi terkait topik yang ditentukan, dapat disimpulkan, yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan pekerja di PT Eagle Industry Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menjalani peran ganda. Di satu sisi, mereka dituntut untuk profesional dan produktif dalam pekerjaan industri manufaktur yang berbasis target dan efisiensi waktu. Di sisi lain, mereka tetap memikul beban domestik berupa pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga, dan peran sosial dalam keluarga dalam menghidupi keluarga. Pelaksanaan kebijakan implementasi pengarusutamaan gender di PT Eagle Indonesia masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kultural. yaitu masih terdapat bias struktural dalam sistem promosi jabatan dan pembagian kerja yang berpihak kepada maskulinitas. Beberapa informan menyatakan bahwa kehadiran komunitas perempuan di lingkungan kerja sangat

membantu dalam membangun solidaritas, saling berbagi beban, dan mengadvokasi kebutuhan spesifik mereka di hadapan manajemen perusahaan. Kendala utama dalam pengarusutamaan gender di PT Eagle Industry Indonesia adalah masih kuatnya budaya kerja maskulin, yang menilai kehadiran fisik dan jam kerja panjang sebagai indikator kinerja. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa upaya *gender mainstreaming* di PT Eagle Industry Indonesia berada pada tahap awal, dengan fokus pada kesetaraan akses, namun belum menyentuh dimensi partisipasi dan kontrol. Dengan demikian disimpulkan bahwa penelitian ini menjawab dari tujuan penelitian yaitu mengungkap realitas yang dihadapi perempuan pekerja, sekaligus memberikan masukan bagi perusahaan dalam menciptakan kebijakan kerja yang inklusif gender. (Maulina & Listyani, 2020)

Berdasarkan pada simpulan dapat direkomendasikan bagi perusahaan bahwa implemementasi kebijakan pengarusutamaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan, tidak hanya sebagian namun secara menyeluruh. Sehingga bagi perempuan bekerja terutama yang sudah menikah dapat menjalankan hak sebagai pekerja dan kewajiban sebagai perempuan dalam keluarga. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penelitian dengan metode kuantitatif, sehingga pengukuran lebih pada data numberik.

REFERENSI

- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Model "Assisompungeng" (Pola Kestinambungan Lembaga Paud Dan Keluarga)*.
- Dalimoenthe, I. (2021). *Sosiologi Gender*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=Couheaaaqbaj>
- Dr. H. M. Dimiyati Huda, M. A., & Dr. Limas Dodi, M. H. (2020). *Rethinking Peran Perempuan Dan Keadilan Gender: Sebuah Konstruksi Metodologis Berbasis Sejarah Dan Perkembangan Sosial Budaya*. Cv Cendekia Press.
<https://books.google.co.id/books?id=Qcwmeaaaqbaj>

- Girsang, N. C., Purnama, R., & Hidayat, E. S. (2025). Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Di Kota Banjar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(1).
- Handayani, W. (2025). Framing Kesetaraan Gender Kebijakan Pengarusutamaan Gender Dalam Konteks Interaksi Interpersonal Konflikual Pasangan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 14(1), 42–53. <https://doi.org/10.23887/jish.v14i1.86035>
- Jannah, I. (2025). *Implementasi Pengarusutamaan Gender Permusyawaratan Ulama Aceh Ifitahul Jannah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Putri Marzaniar Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Muazzinah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Abstrak Kat.* 20(1), 1–26. <https://doi.org/10.14710/humanika.v27i2.33531.2>
- Kusumawardhana, I., & Abbas, R. J. (2018). Indonesia Di Persimpangan: Urgensi “Undang-Undang Kesetaraan Dan Keadilan Gender” Di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017. *Jurnal Ham*, 9(2), 153. <https://doi.org/10.30641/ham.2018.9.153-174>
- Levinas, E. (1969). *Totality and infinity: An essay on exteriority*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Lesmana, C. T., Dony Yusra Pebrianto, & Erfina, A. (2025). Keadilan Mesin: Telaah Filosofis Atas Legitimasi Keputusan Hukum Berbasis Teknologi. *Jurnal Rechten: Riset Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 6(2), 53–65. <https://doi.org/10.52005/rechten.v6i2.177>
- Malau, W. (2015). Pengarusutamaan Gender Dalam Program Pembangunan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 125. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v6i2.2292>
- Maretha, C. H., Muklis, D. S., Tabina, A., & Sarita, M. A. (2025). *Perspektif Dan Narasi Perempuan Mengenai Peran Dalam Peningkatan Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja: Studi Kasus Dalam Pembangunan Berkelanjutan*. 4(1), 269–278.

- Maulina, F., & Listyani, R. H. (2020). Peran Perempuan Anggota Komunitas Pahlawan Ekonomi Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga (Studi Pada Perempuan Dengan Suami Tidak Bekerja Dan Single Parent) [The Role Of Women Members Of The Community Of Economic Heroes In Improving The Family Economy]. *Jurnal Paradigma*, 8(2), 1–19.
- Murata, S. (1992). *The Tao of Islam: A source book on gender relationships in Islamic thought*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Of, J., Social, S., & Papers, W. S. (2023). *Journal Of Samudra Social Studies Research*. 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.33059/Jj.Xxxx.Xxxx>
- Prof. Dr. Alo Liliweri, M. S. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=QvslDwaaqbaj>
- Shihab, N. (2022). *Cita Untuk Perempuan Yang Tidak Sempurna*. Literati. <https://books.google.co.id/books?id=Ucoreaaaqbaj>
- Tsabita Ayinu Ode Wa, Wawo Basru Andi, N. M. (2024). Analisis Peran Ganda Karyawati Pada Perusahaan Daerah Bank Perekonomian Rakyat Bahteramas. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 04(01), 42–42.
- Yuniar, A. D., Fibrianto, A. S., Prabawangi, R. P., & Ananda, K. S. (2019). Menciptakan Perempuan Cerdas Berinternet Melalui Penanaman Literasi Digital Komunitas ‘Ruang Berkarya Perempuan.’ *Jurnal Praksis Dan Dedikasi Sosial*, 2(2), 47. <https://doi.org/10.17977/Um032v2i2p47-53>