



LAMPIRAN

Lampiran 1

Biodata Narasumber

(C)

Hak cipta milik BI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

No	Nama Lengkap	Umur	Jabatan	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Veny Boeryanto	41 Tahun	Admin Finance	16 Tahun	SMK
2	Artiarani Ayu P	29 Tahun	Admin & CS PPJK	12 Tahun	S1
3	Tika Putri Agustine	34 Tahun	Admin Finance	10 Tahun	SMA
4	Monica Yunitasari	31 Tahun	HRD	5 Tahun	SMK
5	Hendy Sutjipto	42 Tahun	Wakil General Manager	13 Tahun	S1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar BI KKG.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin BI KKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Lampiran 2

Daftar Pertanyaan Wawancara Karyawan Wanita

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

➤ General

- A. Berapa lama Anda bekerja di kantor ini?
- B. Sebelum bekerja di kantor ini, di mana Anda bekerja sebelumnya?
- C. Apa yang memutuskan Anda untuk lebih memilih bekerja di kantor ini daripada bekerja di kantor sebelumnya? Apa suka dan duka Anda bekerja di kantor ini?
- D. Bagaimana perjalanan karier yang Anda lalui sampai Anda dapat mencapai posisi saat ini? Apakah terdapat hambatan yang harus Anda lalui? (Jika ada, bagaimana Anda dapat melalui hambatan tersebut?)

➤ Glass Ceiling Dalam Bekerja

- A. Menurut Anda, Apa yang dimaksud dengan *glass ceiling* dalam lingkup kerja?
- B. Apakah Anda mengalami *glass ceiling* tersebut?
- C. Menurut Anda, Apa yang sebenarnya menjadi pemicu utama munculnya *glass ceiling*?
- D. Menurut Anda, Tindakan apa yang akan Anda lakukan jika terdapat *glass ceiling* dan bagaimana cara mengurangi *glass ceiling*?

➤ Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

- A. Menurut Anda, Apa yang dimaksud dengan Kesetaraan gender dalam lingkup kerja?
- B. Apakah Anda mengalami kesetaraan gender tersebut?
- C. Menurut Anda, Apa yang sebenarnya menjadi pemicu utama munculnya kesetaraan dalam bekerja?
- D. Mengapa masih ada kesetaraan gender dalam bekerja?
- E. Menurut Anda, Tindakan apa yang akan Anda lakukan jika terdapat kesetaraan gender dan bagaimana cara mengurangi kesetaraan gender dalam bekerja?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- F. Mengapa masih ada sedikit perempuan yang memegang posisi kepemimpinan?
- G. Apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan jumlah perempuan yang memegang posisi kepemimpinan?
- **Perempuan harus memilih antara keluarga atau karier**
- A. Ketika Anda dihadapkan dengan dua pilihan yang berat antara keluarga atau karier, Apa yang menjadi pertimbangan utama Anda dalam menentukan pilihan tersebut?
- B. Bagaimana cara Anda bagi tanggung jawab Anda terhadap keluarga Anda dan juga terhadap pekerjaan Anda di kantor?
- **Sifat – Sifat Perempuan Yang Dinilai Masyarakat Cenderung Negatif Daripada Sifat Laki – Laki**
- A. Menurut Anda, Sifat negatif apa yang ada di dalam diri perempuan (khususnya diri Anda)? Apakah sifat tersebut dapat mempengaruhi karier ?
- B. Bagaimana cara Anda mengatasi sifat negatif yang Anda miliki?
- C. Menurut Anda, Sifat positif apa yang ada di dalam diri perempuan? Apakah sifat tersebut dapat mempengaruhi karier?
- **Produktivitas Menurun**
- A. Menurut Anda, Hal apa sajakah yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja anda sehingga produktivitas menurun, bagaimana cara anda mengatasi hal tersebut?
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.

Lampiran 3

Daftar Pertanyaan Wawancara HRD & Wakil General Manager

© Hacipita Ilmik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwick Kian Gie)

General

- A. Berapa lama Anda bekerja di kantor ini?
- B. Sebelum bekerja di kantor ini, di mana Anda bekerja sebelumnya?
- C. Apa yang memutuskan Anda untuk lebih memilih bekerja di kantor ini daripada bekerja di kantor sebelumnya? Apa suka dan duka Anda bekerja di kantor ini?
- D. Bagaimana perjalanan karier yang Anda lalui sampai Anda dapat mencapai posisi saat ini? Apakah terdapat hambatan yang harus Anda lalui?
- E. Sejarah singkat PT Meiko Ekspres?
- F. Berapakah jumlah karyawan PT Meiko Ekspres?
- G. Bagaimana jam kerja PT Meiko Ekspres?
- H. Apakah PT Meiko Ekspres memiliki tata tertib yang selalu dipatuhi oleh karyawan?
- I. Apakah ada karyawan yang pernah mengungkapkan suatu keluhan kepada atasan tentang *glass ceiling* dan kesetaraan gender?
- J. Berdasarkan pengamatan anda, apakah karyawan PT Meiko Ekspres sudah menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja?
- K. Bagaimana rencana anda kedepannya untuk mengurangi adanya *glass ceiling* dan kesetaraan gender? Dan apa saja yang harus dilakukan untuk mengurangi adanya *glass ceiling* dan kesetaraan gender?
- L. Menurut anda, kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini?
1. A. Bukan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

M. Siapa yang menilai kinerja saat ini?

Glass Ceiling Dalam Bekerja

A. Menurut anda, Apa yang dimaksud dengan *glass ceiling* dalam lingkup kerja?

B. Menurut anda, mengapa masih ada perempuan yang mengalami *glass ceiling*?

Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

A. Menurut anda, Apa yang dimaksud dengan kesetaraan gender dalam lingkup kerja?

B. Menurut anda, Mengapa masih ada perempuan yang mengalami kesetaraan gender?

C. Mengapa masih ada sedikit perempuan yang memegang posisi kepemimpinan?

D. Apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan jumlah perempuan yang memegang posisi kepemimpinan?

Produktivitas Menurun

A. Menurut Anda, Hal apa sajakah yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja bawahannya sehingga produktivitas menurun, dan bagaimana cara mengatasi hal tersebut?

Lampiran 4

Transkrip Rekaman Suara Venny Sebagai Karyawan Wanita

- General**
- Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
1. Saya bekerja di tahun 2007 berarti sudah 17 tahun ya saya bekerja di kantor sini di kantor Meiko Express.
2. Sebelumnya saya bekerja di sebuah perusahaan Per parkiran yang berada di Grogol itu namanya perusahaan PT Sun parking itu perusahaan yang mengelola perparkiran di wilayah-wilayah seperti di mall ataupun di daerah ruko-ruko seperti itu.
3. Memutuskan untuk bekerja di kantor yang sekarang ini daripada yang dulu karena di kantor yang dulu saya merasa jauh sekali lokasinya dari tempat saya tinggal jadi Saya memutuskan untuk mencari yang terdekat dan kebetulan mendapatkan di kantor PT Miko Express ini dan di sini suka dukanya karena sudah 17 tahun Saya bekerja udah banyak hal yang saya lalui mungkin sukanya ya karena teman-temannya semua kompak dia itu sukanya dan atasan-atasan yang baik Bukannya mungkin untuk kenaikan jabatan di sini tidak ada dan untuk jadi susah untuk mendapatkan Tunjangan jabatan seperti itu.
4. Perjalanan karir saya sampai posisi saat ini sih nggak terlalu banyak ya karena di sini saya sebagai Finance pertama saya melamar itu saya ada diberikan pekerjaan itu seperti merapikan dokumen dokumen-dokumen impor kemudian kerja 1 bulan kalau enggak selesai dipindahkan ke bagian Finance setelah itu tidak ada perpindahan lagi hambatan yang saya lalui sih saat ini mungkin kalau Finance itu seperti harus Balance uang yang ada di dalam kas saya cara melalui hambatan itu ya saya harus bekerja lebih teliti seperti itu.

Glass Ceiling Dalam Bekerja

- © Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Glass ceiling adalah ketidaksetaraan mungkin jabatan ya yang terjadi di utamanya pada perempuan Biasanya sih pada perempuan ya karena mereka tidak bisa menaik jabatan sangat tinggi di sana gitu sih.
 2. Tentu aja mengalami karena kan saya tidak bisa naik jabatan seperti itu.
 3. Pemicunya mungkin pemicunya itu karena mungkin atasan melihat saya belum bisa menduduki jabatan lebih tinggi posisi lebih tinggi jadi untuk untuk naik jabatan itu sangat susah seperti itu sih.
 4. Tindakan apa yang saya lakukan saya saat ini tidak bisa melakukan apa-apa karena peraturan tersebut ya karena untuk kenaikan Jabatan itu kan memang harus manajemen yang memutuskan dan memang di tempat saya itu untuk menaiki posisi sebagai lebih atas staff sekarang saya staff untuk naik ke atasnya mungkin tidak ada tempat karena tidak ada tempat karena sudah diisi orang lain dan juga saya sudah dipercaya untuk memegang Finance keuangan yang ada di kantor untuk mengurangi udah glass ceiling itu mungkin saya nggak terlalu berpikir untuk naik jabatan karena menikmati saya sebagai staff saat ini sih karena saya sudah puas dengan maksudnya udah menjalani ini selama 17 tahun jadi sudah ya udah begitu seperti itu sih.

Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

1. Kesetaraan gender itu adalah kondisi di mana perempuan lebih rendah dibanding laki-laki dalam bekerja sehingga wanita tidak berhak maksudnya bukan tidak berhak maksudnya tidak ada kesempatan untuk bersuara untuk memenuhi hak asasi potensinya dalam membangun atau menaikkan jabatannya seperti itu sih atau memutuskan segala sesuatu seperti itu.

2. Ya, tentu saja pasti ada ya di sana karena wanita lebih didengarkan pria dibanding wanita seperti itu sih jadi mungkin karena laki-laki berpikir secara logika dan wanita secara perasaan mungkin jadi suara laki-laki lebih didengarkan seperti itu.
3. Pemicu utamanya mungkin karena wanita dianggap tidak kompeten dalam memutuskan segala hal terutama dalam pekerjaan ya dianggap tidak terlalu profesional karena lebih mungkin pria memikirkan lebih mementingkan perasaan dibanding logika yang berjalan seperti itu.
4. Karena kondisi karena pada hakikatnya perempuan itu tidak mempunyai hak yang sama dibanding seperti laki-laki ya jadi laki-laki lebih lebih atas dibanding wanita dalam pikirannya.
5. Saat ini saya hanya melakukan apa yang diperintahkan atasan dan untuk menguranginya itu mungkin saya lebih kerja lebih profesional dan berpikir secara logic lebih laki-laki Harus berpikir seperti laki-laki lebih logic tidak menggunakan perasaan seperti wanita menggunakan perasaan seperti itu.
6. Karena wanita saat ini di bilang kalau mengambil keputusan itu seperti tidak tegas yang seperti saya bilang tadi lebih mengutamakan perasaan dibandingkan logika sehingga untuk kepemimpinan tidak terlalu dipercayakan karena laki-laki mungkin lebih tegas lebih berpikir logika seperti yang tadi saya sampaikan sebelumnya.
7. Yang bisa dilakukan perempuan untuk memegang posisi kepemimpinan harus bekerja dengan menunjukkan potensi-potensinya yang baik dan memberikan ide-ide untuk memajukan perusahaan tersebut memberikan perusahaan itu keuntungan sehingga untuk kemungkinan menjadi pemimpin ada bisa jadi pemimpin dan kesempatan untuk maju dan bisa menggantikan lelaki untuk memimpin.



Perempuan harus memilih antara keluarga atau karier

1. Saya saat ini sih sudah mempunyai keluarga dan anak ya ada suami anak untuk bekerja saya saat ini kebetulan anak saya juga ada yang urus dan juga suami bekerja dan saya akan bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan kami berdua suami istri bekerja atau memenuhi kebutuhan anak jadi saya berdiri untuk bekerja karena anak saya sudah ada yang handle jadi saya menentukan pilihan untuk bekerja saat ini seperti itu.
2. Saya itu membagi tanggung jawab itu seperti ini misalnya saya lagi bekerja di kantor maka itu saya akan bekerja se-profesional Mungkin untuk kantor tetapi Ketika saya sudah di rumah saya akan menjadi seorang ibu yang akan mengurus suami dan anak-anaknya ya seperti itu.

Sifat-sifat Perempuan yang dinilai Masyarakat cenderung negatif daripada sifat laki-laki

1. Sifat negatif ya kebanyakan wanita lebih banyak asumsi ya dibanding pria mungkin ya dan juga sering miss communication jadi kayak seperti saya ini mungkin saya kalau saya menilai saya sendiri saya lebih cepat emosi gitu loh kalau misalnya bekerja itu dihadapkan dengan permasalahan di luar pekerjaan misalnya dalam masalah keluarga atau apa mungkin saya akan sedikit tidak profesional karena itu terbawa situasi emosi dan keadaan tersebut membuat mempengaruhi pekerjaan saya karena orang-orang di sekitar saya karena saya finance jadi akan bertemu banyak orang akan merasakan sifat saya yang lagi tidak baik itu jadi mereka juga akan lebih diam dan tidak seperti takut-takut gitu lah seperti itu seperti sungkan seperti jadi berbeda saat itu mungkin untuk mempengaruhi pekerjaan saya sih oke seperti itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Cara mengatasinya mungkin saat itu saya butuh tenang dan saya mungkin harus menenangkan diri sebentar mungkin mendengar kamu musik yang rileks mungkin

saya harus berusaha menetralkan keadaan gimana saya sebagai staf harus lebih profesional seperti itu sih.

3. Sifat positif Mungkin wanita lebih peka ya gitu, peka itu dalam arti misalnya dia mengetahui kondisi di mana ada hal yang sedang tidak baik mungkin lebih besar

sama bersama dengan bersama dengan timnya atau staf lain mungkin lebih menjaga dan juga itu mempengaruhi karier, pasti mempengaruhi karena gimana orang-orang menyukai diri anda, wanita itu sebagai perempuan maka akan membuat situasi yang nyaman dan bekerja dengan baik seperti itu sih.

Produktivitas Menurun

1. Produktivitas menurun ya, banyak hal sih yang kalau bisa di pengaruh-pengaruhi untuk kualitas kerja ya, apalagi ketika kita dihadapkan dengan permasalahan di kantor, misalnya ada sesuatu hal ada sesuatu hal pekerjaan yang tidak beres dan ditegur oleh atasan itu akan mempengaruhi karena akan membawa mood yang tidak baik kedua mungkin masalah dalam keluarga itu juga bisa mempengaruhi mood yang tidak baik sehingga mempengaruhi pekerjaan dalam pekerjaan Terus mungkin juga dengan teman satu tim ataupun tim lain itu akan mempengaruhi juga karena mood kita juga seperti akan berubah dan otomatis akan mempengaruhi pekerjaan yang kita kerjakan cara mengatasinya adalah mungkin kita harus bekerja secara profesional dan tidak memikirkan keegoan kita ataupun masalah yang ada kita hadapi seperti itu sih dan juga kita harus berpikir positif, ya positif sehingga setiap hal itu tidak menjadi hal yang buruk bagi kita dan orang lain seperti itu oke paling itu aja sih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Transkip Rekaman Suara Ayu Sebagai Karyawan Wanita

General

1. Saya kurang lebih bekerja 12 tahun dari 13 Juni 2011.
2. Ini kantor pertama saya karena saya waktu lulus sekolah SMA SMK sih bekerja di sini sambil kuliah Jadi sebelumnya saya belum ada pengalaman untuk bekerja paling saya ada pengalamannya magang.
3. Saya memutuskan untuk bekerja di kantor ini yang pertama kantor ini memberikan keloporan untuk saya waktu itu bisa bekerja Sambil kuliah juga suka dukanya banyak sukanya di sini teman-teman dan lingkungannya baik atasan dan juga rekan-rekan kerjanya itu seperti keluarga tapi dukanya saya dipindahkan ke beberapa divisi dari Saya bekerja Sudah udah 4 kali mungkin dipindah-pindah terus jadi butuh penyesuaian untuk setiap pekerjaannya.
4. Kalau perjalanan sampai saat ini sih Posisi saya masih staf ya karyawan untuk hambatan banyak sih hambatannya Karena untuk dipindahkan dari beberapa divisi ke divisi lain itu butuh penyesuaian kalau untuk saya karena nggak bisa langsung beradaptasi dengan cepat gitu sehingga ada hambatan-hambatan yang dilalui belum lagi kan eksternal dan kondisi internal juga ada.

Glass Ceiling Dalam Bekerja

1. Glass Ceiling itu adalah ketidaksetaraan gender yang terjadi utamanya pada wanita bahwa mereka atau wanita itu hanya bisa mencapai posisi atau jabatan tertentu dan tidak dipromosikan hingga jabatan eksekutif.
2. Iya karena dari 12 tahun bekerja masih di posisi staf aja sih.
3. Menurut saya untuk penyebabnya itu karena mungkin ada kualifikasi untuk jabatan tertentu yang misalnya kriterianya yang sesuai apa atau pendidikan atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

pengalaman atau bahasa dan sebagainya motivasi atau konflik karena kan perempuan kan punya tanggung jawab di luar dari pekerjaan biasanya kan sebagai ④ istri dan juga sebagai ibu.

4. Sebenarnya untuk mengurangi graceling dari diri sendiri sih ya harus upgrade kualitas Jadi mungkin atau itu ikut pelatihan atau kursus atau apa tapi biasanya ada kendala juga kalau sebagai ibu rumah tangga juga jadi fokusnya terpecah-pecah karena kan kalau untuk mengikuti pelatihan atau mengikuti kursus Itu kan harus ada waktu yang per waktu yang lebih gitu untuk di untuk diluangkan gitu sedangkan kalau udah punya anak itu kan juga belum urusin anak di rumah atau enggak dedek di sekolah dan lain sebagainya.

Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

1. Menurut saya kesetaraan gender itu adalah kondisi perempuan dan laki-laki menikmati status dan kesetaraan dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan hak-hak asasi dan potensi membangun di segala bidang tidak hanya diperuntukkan untuk laki-laki jadi perempuan juga boleh gitu.
2. Iya kalau di Indonesia ada ya karena biar gimana kan sifatnya udah beda ya Kalau laki-laki lebih objektif kalau perempuan itu lebih subjektif jadi akan terbawa juga sih biasanya dalam lingkungan kerja.
3. Iya itu dia yang dari segi pemikiran kan berbeda dari segi sifat dan karakteristik antara laki-laki dan perempuan perempuan itu lebih subjektif biasanya suka kebawa perasaan baper jadi belum mood swingnya kalau dalam bekerja Terus kalau ada konflik dengan teman atau dengan atasan kan lebih ke bawah perasaan lebih kebawah ke pekerjaan gitu beda dengan laki-laki ya kalau laki-laki itu fokusnya objektif jadi bisa lebih fokus dan kayak memisahkan gitu antara lebih profesional lah memisahkan antara pekerjaan dengan perasaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

4. Masih ada kesetaraan gender dalam bekerja tergantung lingkungannya juga sih kalau lingkungannya bisa saling mengerti satu sama lain bisa memahami kekurangan dan kelebihan masing-masing mungkin kesetaraan gendernya enggak gitu kelihatan tapi kalau misalnya lingkungan pekerjaannya itu benar-benar yang harus yang kaku gitu ya mungkin terlihat banget gitu untuk kesetaraan gendernya.
- Menurut saya kalau tindakan untuk mengurangi kesetaraan gender itu kita bisa dari sisi perempuan ya biarpun saya perempuan saya harus bisa bekerja lebih objektif atau paling enggak seperti laki-laki Jadinya enggak kebawa perasaan gitu bisa fokus dan juga bisa mengambil keputusan atau dalam masalahnya juga menyelesaikan masalah juga lebih objektif sehingga mengurangi adanya kesetaraan gender tersebut.
5. Tindakan yang dilakukan adalah adalah mengupgrade kualitas kita sendiri jadi Biarpun kita perempuan kita harus punya kapasitas yang lebih dari laki-laki jadi tidak ada kesetaraan gender tersebut entah itu dari kursus entah itu kita ikut pelatihan atau apapun juga yang yang membuat kantor tuh punya nilai plus tapi itu pun juga agak sulit ya kalau di saya apalagi kalau sudah menikah.
6. Karena ya, itu dia ya untuk kepemimpinan itu kan perlu mengambil beberapa banyak deh banyak nggak beberapa banyak keputusan nah keputusan yang diambil itu kan mesti objektif jadi secara alami aja udah berbeda ya kalau untuk laki-laki dan perempuan jadi kalau misalnya pemimpinnya perempuan ya dia akan lebih berusaha untuk mengesampingkan sisi subjektif dia dan melihat diksi objektifnya sehingga dalam mengambil keputusan-keputusan netral.
7. Untuk meningkatkan jumlah perempuan ya harus perempuannya mesti lebih berkualitas dari laki-laki yang ada gitu jadinya nggak kalah saing ya jadinya mesti itu dia banyak ngikutin pelatihan atau kursus atau ya berbagai yang menambah



wawasan dan pengetahuan perempuan tersebut sehingga perempuan bisa di posisi yang sama dengan laki-laki.

Perempuan harus memilih antara keluarga atau karier

1. Untuk keduanya itu penting harus seimbang antara keluarga dan karir karena dua-duanya ya untuk saling ketergantungan jadi nggak ada yang mana yang lebih penting dua-duanya harus seimbang.
2. Harus bisa memanage waktu dan juga memanage mana yang lebih urgensinya ya jadi kalau misalnya memang harus izin untuk keperluan keluarga ya pekerjaan kantor harus beres dulu untuk bisa dititipkan gitu dan kalau misalnya lagi bekerja fokus dulu sama pekerjaan di rumah di gak maksudnya di urgensinya kan pekerjaan dulu gitu jangan sampai kita lagi bekerja kita kepikiran sama yang di rumah gitu.

Sifat-sifat Perempuan yang dinilai Masyarakat cenderung negatif daripada sifat laki-laki

1. Sifat perempuan yang negatif menurut saya Karena kan perempuan mood swing ya adalah namanya PMS kalau misalnya lagi seperti itu biasanya moodnya juga jadi nggak stabil jadi lebih emosi lebih tersinggung jadi lebih kurang bisa mengontrol emosinya sebagai perempuan ya terus ee kalau Selain itu ya itu dia tadi biasanya perempuan lebih subjektif jadi dia kalau apa-apa bisa kebawa perasaannya dia kalau dia nggak suka atau kayak gimana.
2. Caranya harus balik lagi tujuan bekerja apaan untuk memenuhi kebutuhan hidupkan jadinya harus diprioritaskan terlebih dahulu dikesampingkan dulu untuk emosi untuk perasaan-perasaan yang mengganggu ataupun pikiran-pikiran yang memang selain enggak harus dipikirkan gitu jadinya yaitu mesti profesional untuk seimbang dalam bekerja jadi pas bekerja ya fokus sama pekerjaan dulu gitu harus bisa prioritas harus bisa diutamakan lah untuk kerja di sini.

(C)

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Sifat positif dalam perempuan adalah multitasking dia bisa melakukan beberapa hal dalam sekaligus itulah perempuan ya jadi sebagai ibu aja dia bisa menjadi istri bisa bekerja bisa melakukan banyak hal gitu sekaligus ya beda dengan laki-laki ya biasanya ya laki-laki bekerja aja tapi perempuan bisa kan jadi ibu rumah tangga bisa juga bekerja Itulah sifat positifnya karena perempuan masih bisa gimana ya kayak melakukan beberapa hal sekaligus gitu.

Produktivitas Menurun

1. Kalau saya pribadi sih lebih ke arah mood sih ya biasanya kalau ada konflik dengan teman kantor atau ada masalah dengan keluarga atau ada masalah dengan atasan itu bisa mempengaruhi kinerja jadi kan maksudnya lebih kurang hati-hati atau kurang teliti gitu atau jadi pikirannya terbagi gitu kalau ada case-case tertentu Atau kita lagi kurang fokus kita lagi sakit sehingga performanya lagi nggak bagus itu juga mempengaruhi juga dari kurang hati-hati Terus kalau nanti jadinya timbul masalah itu juga mempengaruhi kinerja juga ya kalau cara mengatasinya ya harus diselesaikan kalau ada masalah dengan perasaan misalnya konflik dengan teman atau atasan atau dengan keluarga itu dikesampingkan dulu jadi profesional dulu nih fokus dengan pekerjaannya tapi kalau misalnya karena sakit ya kita harus berusaha mengoptimalkan lah untuk tubuh kita jaga kesehatan dan yang lain-lain supaya bisa lebih fokus dalam bekerja itu aja sih.

Transkrip Rekaman Suara Tika Sebagai Karyawan Wanita

General

1. Saya bekerja di PT Meiko Express sudah 10 tahun.
2. Sebelumnya saya bekerja di PT dryer Nusantara.



Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Pertama saya melihat saya bisa mendapatkan pendapat mendapatkan salary ya gaji

(C) yang lebih tinggi dibandingkan dari PT yang lama saya bekerja Saya tawarkan

lebih tinggi di sini lalu juga saya melihat saya lebih berpeluang untuk berkembang

di perusahaan ini karena ini juga merupakan perusahaan yang lumayan besar jadi

saya merasa mungkin saya bisa lebih berkembang dari tempat kerja saya yang

sebelumnya untuk dukanya sebagai karyawan yang baru bekerja dulu di awal-awal

saya mengalami banyak proses yang seperti karyawan baru ya saya harus belajar

lagi dari 0 saya harus banyak mengamati saya sebanyak belajar saya sebanyak

mencatat semua pekerjaan saya sehingga saya dapat lambat laun saya bisa

memahami proses kerja di PT tersebut dan saya bisa melakukannya gitu untuk

sukanya saya sangat berterima kasih dengan atasan saya yang sangat membantu

saya memahami pekerjaan saya sendiri dan juga eee menemani saya sampai saya

bisa.

4. Untuk hambatan dalam bekerja tentu ada karena kita bekerja dengan tim kita juga

(IBI KKG) harus menyamakan menyamakan dari sifat dari pekerjaan juga dari kekompakan

tim itu semuanya butuh proses sih Ya saya di awal-awal tidak mudah karena kita

harus juga berhubungan dengan divisi yang lain Jadinya hambatan itu ya ya melalui

proses jadi saya sudah mendekatkan diri bekerja di PT tersebut jadi saya sudah

bertekadkan diri untuk bisa melalui proses itu.

Glass Ceiling Dalam Bekerja

1. Kalau menurut pengertian saya gaya glass selling itu merupakan hambatan untuk

kita melangkah atau mendapatkan posisi yang di atas ya jadi seperti ada hambatan

itu gitu untuk mencapai posisi tertentu.

2. Untuk saat ini saya bekerja di PT Meiko Express sudah 10 tahun dan saya merasa

ya mengalami karena saya masih di posisi yang sama sejak awal saya masuk.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



3. Menurut saya pemicu utama munculnya glass ceiling itu mungkin karena kita wanita ya Jadi kita dianggap tidak bisa menyelesaikan waktu yang diminta dari

perusahaan contohnya waktu untuk lebih fleksibel untuk lembur atau ke luar kota atau sebagainya gitu tidak mungkin kita dianggap tidak memenuhi standar tersebut selanjutnya.

4. Tindakan yang bisa saya lakukan untuk graceling ya kalau dari pendapat saya sih Mungkin kita bisa bicarakan dengan atasan kita ya Jadi kita kasih pengertian bahwa mungkin tidak Dinilai dari jenis kelamin kita ya mungkin bisa dinilai dari pekerjaan kita atau hal-hal yang bisa kita lakukan itu mungkin bisa lebih intinya sih kita dilihat sebagai kualifikasi kualifikasi pekerjaan kita ya gitu sih.

Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

1. Kesetaraan gender ya kalau kesetaraan gender ya kalau mau saya sih namanya juga udah kesetaraan ya jadi menurut saya laki-laki dan perempuan itu harusnya setara artinya itu memiliki kita tuh memiliki kondisi yang sama dan hak yang sama untuk hak asasi yang sama dan dalam bekerja ataupun dalam pandangan dari perusahaan maupun pandangan dari atasan karena kita sama-sama memiliki potensi yang sama itu.
2. Ya ada juga sih karena saya kadang suka merasa dari laki-laki lebih diberi kepercayaan dibandingkan karyawan wanita sih ya Ya mungkin tadi itu yang saya bilang itu dikarenakan Keterbatasan waktu dari wanita jadinya atasan pun membatasi kepercayaan lebih karena Takutnya tidak bisa tidak bisa apa ya tidak bisa mengerjakan pekerjaan tersebut.
3. Pemicu utama ya mungkin karena pertama wanita itu dianggap untuk wanita yang sudah menikah dan punya anak ya dianggap waktunya terbatas dan juga tidak fleksibel karena kita berperannya ganda gitu kan kita harus sebagai karyawan juga



- dan juga sebagai ibu rumah tangga juga dan juga sebagai ibu juga Jadi sebenarnya kita melakukan banyak peran sih jadi itu yang menjadi penghambat Menurut saya itu yang menjadi penghambat atasan untuk berpikir berpikir memberikan kita tanggung jawab lebih sih kalau menurut saya itu ya.
4. Ya mungkin kurangnya pemahaman atau mungkin dari atasan juga masih melihat bahwa ya itu dari kitanya Itu dari sisi wanitanya itu masih ada hambatan kalau anak sakit ya kita otomatis kita tidak bisa melakukan tanggung jawab jadinya kita dipandangnya itu seharusnya wanita itu kurang bisa waktunya itu tidak sebanyak karyawan pria karena ya waktunya terbagi dari peran-peran kita di luar kantor itu.
5. Tindakannya ya paling kita cuma bisa kasih apa ya kita bisa ya melakukan pekerjaan kita dengan baik kita bertanggung jawab dan kita membuktikan bahwa ya nanti kan bahwa kita juga bisa punya kapasitas dan juga kita kayak table kita tuh mampu bekerja ya sebagaimana juga karyawan pria bekerja itu.
6. Kalau menurut saya Mengapa masih sedikit ya perempuan yang memegang posisi kepemimpinan yaitu karena mungkin ada orang-orang yang masih berpikir bahwa perempuan itu tidak mampu mengerjakan Dan juga mungkin masih dianggap ya mungkin di Asia kali ya berlakunya di Asia jadi masih merasa wanita itu lebih cocok di rumah atau ya ibu rumah tangga atau gimana dan wanita dianggap masih kurang mampu memimpin menjadi pemimpin ya karena masih dianggap mungkin tidak tegas atau sebagai atau sebagainya gitu.
7. Kalau menurut saya untuk meningkatkan ya itu membuktikan diri sih membuktikan diri bahwa kita mampu kita ada di posisi tersebut Artinya kita mampu dan kita bisa mengerjakan pekerjaan yang ada dan kita bukan hanya itu tapi kita juga bisa mengembangkan potensi-potensi kita yang lain dan juga kita bisa membawa perusahaan lebih berkembang dengan adanya kita di posisi itu kita bisa mengajak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tim dibawa kita untuk melakukan perkembangan yang lebih lagi untuk perusahaan di mana kita bekerja.

④ Perempuan harus memilih antara keluarga atau karier

1. Pilihannya ya antara keluarga dan karirnya jujur sih sebenarnya keluarga lebih penting hanya kendalanya adalah kadang tidak keluarga lebih penting cuman realita itu tidak Gimana ya jadinya biaya hidup juga besar jadinya sebagai wanita ya jujur memilih keluarga itu lebih penting tapi realita hidup kadang tidak berkata demikian ya jadinya kita juga harus bekerja juga ya Karena untuk membantu keuangan di keluarga gitu.
2. Bagaimana saya membagi waktu ya saya melakukan tanggung jawab ketika saya ada di kantor saya melakukan tanggung jawab sepenuhnya Saya bekerja dan tidak memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dari kantor kan kita diberi waktu 8 jam ya untuk bekerja jadinya Saya bekerja dengan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab segala pekerjaan yang diberikan kepada saya Saya coba untuk selesaikan pada hari itu sehingga tidak ada pekerjaan yang terpending Di keesokan harinya.

Sifat-sifat Perempuan yang dinilai Masyarakat cenderung negatif daripada sifat laki-laki

1. Sifat-sifat yang dinilai negatif ya kalau wanita itu mungkin cenderung berperasaan ya Kalau pria kan lebih logis gitu kan Kalau wanita lebih cenderung dipengaruhi oleh perasaannya sehingga yang bisa mengakibatkan kita mood-nya kurang baik untuk bekerja Mungkin lagi ada masalah dari rumah dan kita waktu berangkat ke waktu kita di kantor itu kita masih membawa perasaan-perasaan yang dari rumah tersebut sehingga bisa berefek tidak baik bagi pekerjaan karenanya kita jadi mood-nya itu naik turun sehingga bisa mempengaruhi sikap kita di kantor maupun pekerjaan kita maupun dengan sesama rekan kerja itu.

2. Kalau untuk mood Biasanya sih sifat negatifnya itu cara mengatasinya itu saya paling berdiam diri dulu dan juga ya semaksimal mungkin saya gimana ya saya

menahan ya mungkin untuk masalah yang ada di rumah saya tidak saya upayakan untuk tidak bawa sampai ke kantor gitu jadinya ya Saya berusaha untuk profesional sih kalau di kantor gitu semaksimal mungkin dengan rekan kerja.

3. Sifat ya sifat perempuan itu mungkin lebih mudah dalam berkomunikasi dengan dengan rekan sesama mungkin atau dengan lawan jenis jadi kita mudah berkomunikasi dengan rekan bisnis kita rekan kerja kita jadinya itu sih yang menurut saya sih sifat yang dimiliki wanita yang plusnya ya yang positifnya gitu sih.

Produktivitas Menurun

1. Produktivitas menurun ya kalau saya pribadi sih kalau misalnya anak sakit atau mungkin saya harus ya mengurus anak yang lagi sakit atau saya juga sendiri juga karena kecapean gitu kan jadinya saya itu ya jujur sih itu juga mengganggu produktivitas saya dalam bekerja gitu kan Kalau anak sakit kan kadang kepikiran ya jadinya saya juga setengah hatinya ada di rumah jadinya mungkin itu yang membuat saya itu tidak bisa full konsen 100% untuk mengerjakan pekerjaan saya sih jadi ya itu salah satunya sih.

Transkip Rekaman Suara Monica Sebagai HRD

General

1. Saya sudah bekerja di sini selama 5 tahun lebih.
2. Sebelumnya saya bekerja di bidang printing berbeda dengan pekerjaan saya sekarang gitu ya dalam hal perusahaannya kalau saya dulu printing sekarang saya bergerak di bidang ekspedisi.





3. Ya saya kenapa lebih memilih bekerja di sini salah satunya adalah dari salarynya yang lebih tinggi daripada kantor saya yang lama ya keduanya adalah di sini juga ada jenjang karir kalau di kantor lama tidak ada jenjang karir gitu dan juga lokasinya juga strategis dengan rumah saya lebih dekat jadi Saya memutuskan untuk bekerja di sini kalau suka dan dukanya saya suka di sini adalah lingkungannya yang positif lingkungannya juga yang membuat saya nyaman orang-orangnya dan juga lebih bersih gitu kan lebih rapi dan juga tunjangan-tunjangan ini juga memenuhi apa yang saya butuhkan seperti kesehatan gitu membuatnya salah satu yang butuh.
4. Ya selama perjalanan kalian saya disini saya tapi juga sebagai HRD ya berarti harus memberikan contoh untuk karyawan di bawah saya gitu ya Salah satunya mengenai waktu itu mulai kedatangan ke kantor saya harus lebih pagi dan juga bekerja dengan baik karena maksimal gitu katanya kan hambatan ya pasti ada juga mungkin melihat juga karyawan yang datangnya tidak online ke kantor Terus juga tidak mau mematuhi peraturan yang ada di kantor jadi itu saya menjadi sebuah hambatan dalam Saya bekerja juga.
5. Sejarah Meiko Ekspres ini mungkin saya sebutnya ini Meiko group ya kita punya 3 perusahaan ada PT Meiko Express yang didirikan pada tahun 1997 juga ada lagi PT Jasa custom itu juga didirikan di tahun 2006 selanjutnya ada PT skywin logistik itu didirikan tahun 2010 nah pulsa kita ini bergerak di jasa ekspor dan impor yang memberikan layanan terbaik dari Sabang sampai Merauke seluruh Indonesia.
6. Jumlah karyawan kita saat ini sudah 181 orang.
7. Ya kerja kita dimulai dari jam 08.30 sampai dengan 17.30.
8. Tidak selalu peraturan yang dibuat perusahaan kita dilakukan dengan baik ya pasti ada juga karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di kantor salah satunya kerapikan dalam berpakaian juga kedatangan ke kantor kehadiran dan izin-izin yang saya tanpa izin IBIKKG.



maksud ini adalah kalau yang izinnya tuh apa terlalu sering gitu izin boleh tapi kalau sering juga itu jadi itu juga ya apa Jadi tidak efektif dalam bekerja.

9. Ya pasti ada terutama ya mungkin dialami oleh perempuan gitu jadi dia melihat bahwa selalu Dianggap kurang baik dan bekerja padahal sudah melakukan yang terbaik gitu terus juga dilihat juga bahwa pria lebih banyak memimpin dibandingkan wanita.

Pastinya ada ya sudah menunjukkan lewat dalam pekerjaannya dengan baik juga memiliki penilaian juga menurut alasan juga baik tapi sudah lama bekerja tapi posisinya masih di supervisor itu belum mendapatkan lebih dari itu kalau saya lihat seperti itu ya.

Mungkin dibuatkan sebuah seminar gitu tentang hal ini bahwa baik wanita ada ataupun pria memiliki kesetaraan yang sama Dalam mencapai sesuatu yang diinginkan seperti di dalam pekerjaan ini mencapai jenjang karir yang lebih tinggi tidak selalu pria yang memiliki jenjang karir dan tinggi tapi wanita pun juga bisa mencapainya. mungkin ini ya memberikan motivasi juga kali ya buat karyawan gitu buat bawahan bawa setiap kita ya seperti di reminder lagi ya sesuai seminar mungkin bisa adakan juga acara kebersamaan seperti acara di luar gitu Yang gimana mereka bisa sama-sama melatih dirinya untuk mencapai sesuatu yang kami rasa glass ceiling ini perlu dilakukan gitu supaya kita memiliki kesetaraan yang sama baik perempuan ataupun pria.

Penilaian kita pastinya soal kerajinan ya kerajinan kehadiran juga kerapian dalam failing dalam bekerja terus juga bagaimana dia juga komunikasi dengan atasan dengan lokasi kerja bagaimana itu adalah salah satu penilaian yang ada di sini yang perlu karyawan juga lakukan gitu loh seperti harus terutama dalam hal komunikasi yang karena mereka juga perlu menyampaikan gitu tidak diam-diam aja kalau misalkan ada kesalahan ataunsesuatu yang mereka lakukan tapi kita enggak tahu nah kita perlu itu juga salah satu yang perlu dilihat gitu mengenai kinerja karyawan.



13. Saat ini yang menilai pada nilai dari diri sendiri dari HRD dari supervisor dan manager,

Jadi ya dari stafnya dari karyawannya juga menilai dirinya dalam bekerja seperti apa Jadi

1. kita akan ada format gimana ada penilaian satu penilai 2 penilai 3 dan penilai 4 penilaian 1 itu dari diri sendiri yang menilai kinerjanya selama 1 tahun bekerja nanti berikutnya akan diserahkan ke supervisor supervisor akan mengecek Oh si penilaian diri sendiri ini ternyata diserahkan seperti ini Nah tadi dari supervisor juga punya penilaian sendiri terhadap dia gitu dan seterusnya manajer baru HRD.

Glass Ceiling Dalam Bekerja

1. Glass Ceiling adalah mengenai ketidaksetaraan antara gender baik perempuan maupun pria yang terjadi utamanya adalah perempuan gitu mereka hanya bisa mencapai posisi atau jabatan tertentu dan tidak jarang mendapatkan promosi hingga jabatan yang tinggi gitu menurut saya seperti itu.

2. Mungkin karena budaya kita ya budaya Timur gitu yang menganut Di mana pria itu adalah seorang pemimpin dan wanita hanya seorang apa yang bekerja di rumah di rumah saja gitu Padahal untuk saat ini perempuan pun juga bisa bekerja di luar Daripada di rumah gitu maksudnya sebagai karyawan sebagai atasan tapi karena kita masih menganut budaya Timur Jadi kita masih menganggap pria itu harus menjadi pemimpin sehingga wanita selalu dianggap sudah dipandang sebelah mata.

Kesetaraan Gender Dalam Bekerja

1. Kesetaraan gender menurut saya adalah kondisi perempuan atau laki-laki menikmati status yang setara gitu yang sama dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya dalam bidang kehidupan gitu jadi nggak selalu pria yang bisa mencapai posisi ini tapi perempuan itu juga bisa jadi ada kesetaraan antara pria dan wanita.



2. Mungkin karena budaya juga yang tadi saya sebutkan budaya Timur terus juga di dalam keluarga gitu ya dan di dalam keluarga dimana kelompok pria itu selalu dipandang sebagai pemimpin itu Sedangkan wanita tuh tidak seperti itu dipandang di dalam keluarga saya baik di lingkungan Saya misalnya saya chinese gitu ya saya merasa kalau kakak saya yang pria itu lebih disayang sama orang tua saya kayak lebih disupport dalam hal apapun sedangkan saya harus bekerja lebih effort untuk mencapai yang saya mau gitu jadi selalu yang diperuntukkan adalah laki-laki gitu padahal hakikatnya juga perempuan juga harusnya memiliki hak yang sama seperti pria.
3. Ya salah satunya pola asuh di dalam keluarga ya itu sangat mempengaruhi seorang pemimpin khususnya wanita untuk bisa memimpin gitu karena sudah dilatih sejak kecil saya lihat banyak wanita yang tidak dilatih seperti itu jadi saya masih melihat juga sedikit wanita yang menjadi pemimpin.
4. Balik lagi ada bagaimana perempuan yang mau memiliki effort yang lebih bekerja keras mau melakukan lebih dari yang biasanya dilakukan gitu ya saya rasa dengan begitu perempuan bisa memimpin baik di dalam organisasi ataupun lingkungan pekerjaan ataupun dalam situasi dimanapun dia berada dia mau mengambil tanggung jawab lebih untuk memimpin saya pikir berarti harus memiliki tanggung jawab ini kadang wanita juga kurang mau mengambil tanggung jawab lebih karena takut salah takut nggak bisa bertanggung jawab jadi saya rasa itu yang membuat wanita Jadi kurang bisa memimpin gitu sedangkan pria itu mau menerima tanggung jawab lebih salah tidak salah pun dia mau melakukannya mau bertanggung jawab.

Produktivitas Menurun

1. Ya kalau saya melihat kalau ada karyawan pasti kelihatan ya kita punya namanya KPI di mana kita juga memperhatikan mereka dalam bekerja jadi kalau kualitas mereka menurun

banyak mempelajari pekerjaan-pekerjaan di divisi-divisi lain seperti misalnya di awal saya diminta untuk bertanggung jawab di divisi HRGA ada divisi collection kemudian tambahan sekarang ada divisi tracking untuk kedepannya tentu saya juga harus mempelajari divisi lain seperti divisi ppjk ekspor impor hambatannya ya di ilmu waktu pengalaman saya harus pelajari semuanya supaya saya bisa benar-benar memenuhi fungsi saya sebagai Wakil General Manager.

5. Sejarah singkat terlalu ingat ya kurang lebih kalau PT Meiko itu berdiri di tahun 1997 sekitar bulan Mei tanggalnya saya lupa deh merupakan salah satu perusahaan di dalam satu grup yaitu Meiko group di dalamnya ada PT Meiko Ekspres ada PT Jasa custom ada PT Skywin Logistik itu perusahaan yang bergerak di bidang ppjk pengusaha pengurus jasa kepabeanan untuk membantu customer mengurus barang di Bea Cukai sedangkan PT Skywin logistik itu berfungsinya sebagai perusahaan freeportning untuk proses pengiriman barang-barang customer dari luar negeri maupun kalau dari luar negeri itu berarti import ke Indonesia ataupun ekspor dari Indonesia ke luar negeri paling kurang lebih seperti itu sih.

6. Kalau untuk angka pastinya harus tanya ke bagian HRD sih tapi kalau yang seingat saya sekitar 180-an orang kalau mau angka pastinya nanti coba saya tanyakan ke bagian HRD.

7. Jam kerja kita tuh dari Senin sampai Jumat setiap hari Senin sampai Jumat Senin Sabtu Minggu libur dari jam 08.30 sampai 05.30 tapi kalau ada yang urgent semuanya rata-rata pasti diatas jam setengah enam ada jam lembur juga apabila memang ada pekerjaan yang harus diselesaikan di hari itu itu untuk yang di office ya kalau di operasional jam kerjanya agak dari pagi juga cuma untuk malamnya itu kadang tergantung kalau memang harus dikeluarkan hari itu juga ya bisa sampai tengah malam ada juga.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

8. Tentunya ada dong sebagai suatu perusahaan kita pasti punya tata tertib di awal karyawan masuk aja kita ada yang namanya PKB perjanjian kerja bersama di sana

tertuang tata tertib apa aja yang harus di yang harus dipatuhi oleh seorang karyawan itu soal yang tadi seperti jam kerja hak-haknya di sana juga ada tertulis kewajibannya dan lain-lain.

9. Kalau di posisi saya saya belum pernah mendengar langsung dari staf Nah maksudnya kan sebagai posisi wakil GM kalau seorang karyawan ada mengeluhkan hal seperti itu biasanya kan pasti ke atasnya terkait dulu kan kalau karyawan mungkin kayak SPV atau ke manajernya dari manajernya saya belum pernah dengar ada keluhan dari karyawan mengenai glass ceiling maupun mengenai kesetaraan gender dari manajer juga tidak ada maksudnya kalau bawaan langsung saya kan para manajer saya belum pernah mendengar manager saya mengeluhkan soal glass ceiling maupun maka dari isu soal kesetaraan gender.

10. Tentunya ada karyawan yang menunjukkan motivasi tinggi tapi itu belum tentu semua karyawan ya oke ada sebagian yang menunjukkan motivasi tinggi ada juga yang mungkin cuma kerjanya jam kerja pagi datang sore pulang tidak menunjukkan totalitas untuk beberapa yang menunjukkan motivasi tinggi tentunya kita sangat ya pada saat misalnya memberikan nilai lebih untuk karyawan-kawan yang punya motivasi tinggi biasanya kelihatan sih dari pekerjaannya selalu tidak ada masalah selalu terselesaikan enggak sampai gulung ke hari berikutnya sedangkan yang mungkin tidak terlalu punya motivasi ya biasa pekerjaannya agak keteteran kadang kegulung bisa ke hari-hari berikutnya jadinya menumpuk dan keteteran sendiri karyawannya.

11. Ya memang so far saya nggak mendengar adanya keluhan tentang *glass ceiling* maupun isu tentang kesetaraan gender di perusahaan ini andaikan ada berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

- karyawannya mentok merasa mentok di sana aja nggak ada perkembangannya ya berasa nggak ada apa ya namanya ya kita di perusahaan ini ya untuk karyawan yang memang memiliki potensi tentu kita akan usahakan agar dia bisa memiliki jenjang karya yang lebih baik misalkan posisi saat ini staff kita melihat dia punya potensi tentu kita akan pus dia untuk bisa lebih baik lagi bisa menjadi seorang supervisor dengan potensinya yang lebih daripada yang lain nah untuk kan supervisor di atasnya ada posisi-posisi lain tentu selama dia memiliki potensi itu kan kita bisa tawarkan kepada yang bersangkutan untuk posisi yang lebih baik saya Asisten Manager Junior Manager tapi itu tentu karyawan yang punya potensi sedangkan karyawan yang potensinya biasa saja kerja juga sesuai dengan gaji dan jam kerja saja tidak punya motivasi tentu tidak akan punya jenjang karya yang baik menurut saya Itu posisinya akan di sana-sana aja berbeda dengan yang punya potensi punya motivasi kemudian tentang peran gender so far kalau di perusahaan kami saya tidak melihat adanya ketidaksetaraan gender ya yang mana maksudnya misalnya seorang laki-laki punya keuntungan yang lebih bagus daripada seorang wanita di sini kalau kita lihat di dalam office banyak karyawan wanita tentu itu kita tidak memilih best on gender tapi pada saat di interview oleh bagian HR ada tes-tes yang kita lakukan yang kita cari adalah potensinya pengalamannya kemampuannya bukan base on gendernya tapi ada juga posisi-posisi tertentu yang mau nggak mau kemungkinan kita harus mencari gender bukan karena kita tidak mau memberikan kesempatan pada wanita misalnya seperti driver, security bagian operasional di lapangan yang harusnya kerja di pelabuhan berada di tangan Bea Cukai kadang mengeluarkan barang sampai malam tengah malam kadang ada juga dini hari itu kan kita tentunya mencari must lim gender laki-laki yang lebih tahan banting dan tanpa izin IBIKKG.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

©

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

berkaitan juga dengan resiko pekerjaan gitu sementara untuk di office kita must lim
nanti didominasi oleh wanita sih lebih banyak daripada yang laki-laki.

12. Untuk penilaian kinerja karyawan kita lakukan setahun sekali di akhir tahun
dari tahun ke tahun nggak setiap tahun sih tapi kita selalu melakukan improvement
sih misalnya untuk 2 tahun belakangan ini kita menilai karyawan best on keep
untuk menghindari penilaian secara best on keep jadi kita mau menilai karyawan
lebih objektif besok melalui tugas-tugas yang dia selesaikan apakah diselesaikan
semua apakah ada kendala apakah repot laporan yang kita minta semuanya tercapai
atau tidak untuk kelemahan ya untuk semua hal kan tidak ada yang sempurna ya
kesempurnaan itu kan milik Tuhan kalau untuk kelemahan apa ya saat ini kita cara
penilaian kita ada best on PPI absensi yang mempengaruhi nilai ya terus ada juga
ketaatan ketaatan itu saya apabila mendapatkan surat teguran surat peringatan itu
mengurangi nilai kemudian yang berkaitan dengan teknis pekerjaan apabila
dibilang ada kelemahan ketika melakukan perbaikan terus-menerus Kalau dibilang
ada kelemahan menurut saya untuk saat ini sudah yang kita lakukan dan terbaik.

13. Oh ya untuk penilaian kinerja kita ada dari beberapa sisi salah satunya dari
karyawan sendiri menilai diri sendiri untuk bagian teknis pekerjaan ada dua atau
tiga lapis ke atas atasan terkait misalnya karyawan staf penilaian selanjutnya
supervisor kemudian asmen asisten manajer atau selanjutnya manajer itu kalau
sampai dapat nilai ada juga yang hanya 3 penilai dari supervisor langsung manager
tutup, kalau untuk level supervisor itu itu udah masuk ke kita sebutnya sebagai
seorang leader supervisor oleh atasannya bisa asmen apabila memang di
divisi itu ada Asmen kalau tidak ada berarti langsung manager di atasnya wakil
general manager yaitu saya untuk di level manager kalau untuk level manager sama
dia menilai diri sendiri kemudian dinilai oleh saya sebagai wakil general manager

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dan selanjutnya dinilai oleh General Manager itu pihak-pihak yang terkait dalam menilai kinerja karyawan.



Glass Ceiling Dalam Bekerja

1. *Glass ceiling* dalam lingkup kerja menurut saya gini, karyawan itu dari sisi karyawannya maksudnya dia merasa staff di posisi yang ada saat ini dan dia merasa jenjang karier, posisinya di situ-situ aja, kalau untuk salary ya setiap tahun ada peningkatan, cuma ini mungkin lebih ke posisi jabatan jenjang karier, jadi kalau *glass ceiling* itu kayak stak aja di posisi yang ada dalam waktu cukup lama tidak ada, merasa tidak ada kesempatan untuk naik ke jenjang karier berikutnya tapi seperti saya singgung tergantung dari potensi karyawan yang bersangkutan, kalo punya potensinya punya motivasi harusnya dia tidak akan stak dan rasa di posisi *glass ceiling* tersebut.

2. Emangnya wanita ya saya baru tahu laki-laki juga ada menurut saya kalau mau dibilang di kantor ini ada nggak yang bekerja sudah lama posisinya di situ-situs saja saya lihat ada cuma saya nggak tahu apakah mereka merasa itu suatu *glass ceiling* atau tidak di untuk mereka itu kembali ke diri masing-masing ya cara anda melihat diri anda cara anda melihat pekerjaan anda kembali ke diri masing-masing menurut saya ada yang merasa bersyukur punya pekerjaan masih bisa punya penghasilan dia nggak akan merasa itu *glass ceiling*.

Kesetaaran Gender Dalam Bekerja

1. Saya sudah sempat singgung juga ya tadi ya berarti kan kita nggak memilih-milih ya di sini kita nggak kita ada beberapa posisi misalnya di level staff supervisor manager kita tidak ada membatok harus ada gender tertentu di sini variatif laki-laki perempuan ada saya lihat banyak didominasi oleh perempuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

untuk di posisi staff posisi SPV kita juga beragam kita ada laki-laki perempuan

Asisten Manager kebetulan dari beberapa divisi cuma ada satu Asisten Manager di

level manager saya melihat ada level manager juga varian ada laki-laki ada

perempuan jadi saya tidak melihat adanya suatu ketidaksetaraan itu di tempat kami

kalau menurut saya apa itu kesetaraan gender dalam lingkup kerja seperti apa yang

di perusahaan kami saat ini suatu posisi level tidak didominasi oleh tidak hanya ada

satu gender saja di sana kemudian tidak memihak kepada suatu gender misalnya

dalam hal salary tunjangan benefit apapun itu tidak memihak hanya pada saat salah

satu gender yang kurang lebih seperti itu sih.

2. kenapa wanita masih ada mengalami ketidaksetaraan gender ga selalu sih tapi

memang kalau kita ambil dari ruang lingkup perusahaan PT Meiko aja ya, kalau di

sini di HO beragam di setiap level di office level posisi jabatan laki-laki perempuan,

kalau kita ngomong di lapangan seperti driver kenek, driver kan bawa

kendaraannya tuh besar kendaraan mobil box, kenek itu asisten untuk driver, kita

anggapnya kerjanya pasti kek angkat-angkat barang, ada lagi massage kerjaannya

di jalanan motor bawa dokumen ambil dokumen dari kantor ke tempat customer,

operasional di lapangan yang saya sebutkan menceritakan untuk orang-orang ini

kerjanya lumayan berat, kalau memangnya ada wanita yang apply ya mungkin kita

akan pertimbangkan tapi so far tidak pernah ada wanita apply sih tapi memang kita

cari juga kita pasti prioritaskan pria karena long pekerjaan resiko kerjaan tentu kita

tidak mau ada terjadi hal-hal yang tidak di inginkan di lapangan terhadap seorang

wanita tapi kalau ada wanita yang ternyata perempuan memaksa saya mau di posisi

ini, so far belum pernah terjadi dan mungkin terjadi kita akan pertimbangkan

seperti itu mungkin.

©

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Saya ga tau kalau di perusahaan lain ya, di perusahaan kita aja GM nya seorang wanita itu satu, di posisi manager ada 4 laki-laki 4 perempuan itu untuk manager,

kalau di perusahaan kita sih variatif ya ga melihat gender yang kita lihat itu potensinya, apakah dia punya kemampuan untuk menjadi seorang manager menjadi seorang leader, kalau di bilang kenapa masih ada sedikit perempuan yang memegang posisi kepemimpinan, menurut saya kembali ke potensi, kalau ada perusahaan atau suatu lembaga di luar sana memilih pemimpin best on gender tapi tidak melihat kompetensinya, menurut saya itu suatu hal yang bukan zamannya ya, kalau zaman dulu mungkin akan orang best on gender tapi kalau zaman sekarang diliat dari best on kompeten kemampuan kompetensi seorang jadi selama dia punya kompetensi seorang wanita menjadi pemimpin menurut saya bukan hal yang aneh.

4. Ya sekali lagi tingkatkan kompetensi, tingkatkan kemampuan, ilmu, pengalaman, motivasi dalam bekerja hal-hal seperti itu pasti akan menjadi buy plus bekerja akan mendapatkan perhatian lebih dari atasannya dan pasti membuat dia mendapat posisi yang lebih baik, bertahap demi bertahap lama-lama ya posisi pimpinan.

Produktivitas Menurun

1. Biasanya itu kembali ke kalau ada beberapa poin sih Nggak cuma satu poin misalnya hal pribadi masalah di rumah bisa jadi kebawa ke tempat kerja hal itu bisa mengurangi produktivitas kita sering mengingatkan ke karyawan kalau ada masalah di rumah pada saat sampai di kantor ya mohon ditinggalkan dulu fokus ke pekerjaan ya mendingan ambil cuti selesaikan urusan yang ada di rumah daripada masuk kantor cuma apa ya kerja juga menghasilkan banyak kesalahan yang ada menyebabkan kerugian di perusahaan itu satu hal masalah pribadi urusan mungkin ada isu di rumah hal lain menyebabkan produktivitas menurut tidak bisa mengatur pembagian kerja di tempat dia sendiri misalnya lebih banyak scrolling browser





browsing tapi enggak fokus kerja ujung-ujungnya mendekati sore baru diuber kerjaannya ujung-ujungnya lembur lembur berarti kan dia harus selain di sisi perusahaan juga rugi harus membayar uang lembur karyawannya enggak produktif dia juga kerjanya Jadi lebih panjang jamnya pulang Udah kecapean besok pagi datang terlambat jadi karyawannya juga harus fokus dalam bekerja Salah satu hal yang lainnya yang kita juga baru dapat Masukkan dari karyawan untuk karyawan yang tinggalnya jauh datang harus pagi-pagi datang ke bagian kantor belum buka datang sesuai waktu ada potensi kena macet berusaha mengatasi kemacetan sampai kantor udah capek pas pulang ketemu macet lagi sampai rumah capek itu juga bikin stress bertambah produktivitas juga bisa menurun jadi banyak hal sih hal-hal tersebut salah satu ini saya bisa dengan melakukan training untuk training umum untuk para karyawan misalnya gimana cara meningkatkan produktivitas bagaimana cara mengatur jam kerja dengan baik hal-hal seperti itu bisa kita berikan kepada karyawan untuk menambah ilmu mereka untuk menambah motivasi mereka jadi jangan misalnya melakukan hal-hal yang tidak produktif selama jam kerja lebih baik melakukan hal-hal yang produktif sudah diatur jam-jam proporsi waktu kerjanya sehingga semua bisa diselesaikan tepat waktu hal lain apa lagi ya kalau menurut saya untuk sementara cukup sampai di sana sih.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.

Lampiran 5

Foto-foto Narasumber



Nama Narasumber : Venny sebagai Karyawan Wanita



Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Nama Narasumber : Ayu sebagai Karyawan Wanita

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Nama Narasumber : Monica sebagai HRD





Nama Narasumber : Hendy sebagai Wakil General Manager

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

© Hak cipta milik IBI KKG /Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.