

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka dapat diambil dua kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang sudah ditentukan. Penerapan prinsip persamaan akses dalam pengembangan kompetensi untuk mewujudkan keadilan gender di PT. Herba Emas Wahidatama, Purbalingga sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan sudah adanya empat parameter pengukuran persamaan akses pengembangan kompetensi terhadap karyawan. *Pertama*, terdapat berbagai bentuk-bentuk pengembangan kompetensi yang beragam. *Kedua*, terdapat kriteria pengembangan kompetensi bagi tenaga kerja yang jelas. *Ketiga*, terdapat relevansi pengembangan kompetensi terhadap kualitas kinerja tenaga kerja yang baik. *Keempat*, terdapat respon positif harapan informan terkait pengembangan kompetensi. Penerapan pengembangan kompetensi sudah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dengan Serikat Pekerja Herba Emas Wahidatama yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan sebagai pedoman yang mengatur penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan.

Penerapan prinsip persamaan akses dalam pengembangan kompetensi untuk mewujudkan keadilan gender di PT. Herba Emas

Wahidatama dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung dan menghambat. Faktor pendukungnya yaitu komitmen perusahaan dalam program pengembangan kompetensi; motivasi karyawan mengikuti pengembangan kompetensi; *share* pengetahuan pengembangan kompetensi dari pegawai ke pegawai; kesepakatan karyawan bahwa pengembangan kompetensi dapat memajukan perusahaan; kesediaan pegawai mendapat pengembangan kompetensi. Kemudian faktor penghambat dari penerapan prinsip persamaan akses dalam pengembangan kompetensi untuk mewujudkan keadilan gender yaitu tidak ada biaya pendidikan lanjutan pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan kepada PT. Herba Emas Wahidatama, Purbalingga bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan maka perlu untuk memberikan atau menambah anggaran untuk pengembangan kompetensi pendidikan lanjutan untuk pegawai yang mendapatkan pengembangan kompetensi tersebut, karena hal ini dapat berdampak positif bagi perusahaan.