



**ESENSI PENGALAMAN KESETARAAN GENDER PEKERJA  
PEREMPUAN DI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI  
JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Ilmu  
Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

**Penyusun:**

**MARISA ARUM LARASATI**

**14040117120021**

**DEPARTEMEN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2022**



**ESENSI PENGALAMAN KESETARAAN GENDER PEKERJA  
PEREMPUAN DI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1  
Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

**Penyusun:**

**MARISA ARUM LARASATI**

**14040117120021**

**DEPARTEMEN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2022**

**SURAT PERNYATAAN**  
**KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI/TA\*)**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : Marisa Arum Larasati
2. Nomor Induk Mahasiswa : 14040117120021
3. Tempat / Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 14 Maret 1999
4. Departemen / Program Studi : Ilmu Komunikasi
5. Alamat : Jl. Chairil Anwar Gang. H. Ali No. 14  
Bandar Lampung, Lampung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi / TA) yang saya tulis berjudul: **Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I.Yogyakarta.** Adalah benar-benar Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri, bukan hasil karya ilmiah orang lain atau penjiplakan dari sumber informasi lainnya. Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil penjiplakan karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai kecurangan yang saya lakukan. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 9 Februari 2022



Marisa Arum Larasati  
NIM 14040117120021

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja  
Perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi  
Jawa Tengah Dan D.I.Yogyakarta  
Nama Penyusun : Marisa Arum Larasati  
NIM : 14040117120021  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I

Dekan



Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP  
NIP. 19640827 199001 1 001

Semarang, Februari 2022


Wakil Dekan I



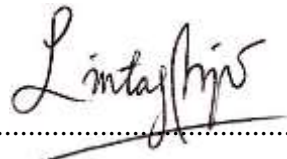
Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol Admin  
NIP. 19690822 199403 1 033

### Dosen Pembimbing:

1. Dr. Sunarto, M.Si

  
(.....)

2. Dr. Lintang Ratri Rahmiaji, S.Sos., M.Si.

  
(.....)

### Dosen Penguji Skripsi:

1. Tandiyo Pradekso, M.Sc.

  
(.....)

**HALAMAN MOTTO**

**“Bersabarlah Karena Allah Akan Menjawab Doamu Pada Waktu yang Tepat”**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak dukungan, pengetahuan, dan pengalaman dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya-Nya sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini hingga berjalan dengan lancar.
2. Terima kasih saya ucapkan kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Abdul Syukur Bakri dan Ibu Endang Sri Winarsih yang selalu mendoakan, membimbing, mendukung dan memberi perhatian kepada saya dari awal perkuliahan hingga sampai saya menyelesaikan skripsi.
3. Kepada kakak-kakak saya, Wo Maya, Kak Ayi, Abang Novian, Cicik Nina dan Mba Nung. Saya ucapkan terima kasih yang selalu mendukung, memberikan saran, memotivasi dan sebagai tempat saya untuk bekeluh kesah selama mengerjakan skripsi ini.
4. Kepada kedua dosen pembimbing saya yaitu Mas Dr. Sunarto, M.Si dan Mba Dr. Lintang Ratri Rahmiani, S. Sos., M.Si. Terima kasih telah sabar membimbing dan membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi hingga sampai sidang skripsi.
5. Kepada seluruh dosen prodi Ilmu Komunikasi Universitas Diponegoro, terima kasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan kepada saya selama masa kuliah.
6. Kepada Mba Maya dan Mas Andik selaku karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Terima kasih telah memberikan izin untuk saya melakukan penelitian, memberikan data-data pelengkap skripsi dan membantu saya untuk mengkoordinasi para responden untuk diwawancarai.
7. Kepada teman-teman dan abang-abang di Ikatan Kekeluargaan Mahasiswa Lampung (IKAMALA) Universitas Diponegoro yang telah bersama-sama menjadi anak rantau di Semarang. Terima kasih atas dukungan yang telah

diberikan kepada saya untuk tidak menyerah, memotivasi dan menghibur saya ketika sedang merasa down mengerjakan skripsi.

8. Terima kasih sahabat-sahabat WIPOL: Sintya, Vira, Freshia, Dika, Ehma, Oden dan Galih yang sudah menemani saya selama 4 tahun di Semarang dan sudah memberikan semangat, menjadi tempat curhat ketika sedang sedih menghadapi skripsi dan menjadi tempat kumpul, keluh kesah anak rantau. Semangat untuk sahabat-sahabat ku, *see you soon, guys!*
9. Terima kasih teman-teman Pejuang Sarjana: Adel, Kustya, Thesya, Imanona yang tidak pernah bosan mendengarkan curhatan saya mengenai skripsi, menemani saya mengerjakan skripsi dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi hingga sampai sidang.
10. Terima kasih untuk Dita dan Jenny sahabat dekat saya dari SMP yang telah memberikan semangat untuk tidak menyerah dalam mengerjakan skripsi dan selalu ada ketika saya sedang sedih maupun senang.
11. Terima kasih untuk sahabat saya dari kecil Ola dan Mba Nining yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama kuliah hingga sampai menyelesaikan skripsi.
12. Terima kasih untuk teman-teman KARIMUN: Bening, Dhila, Gabby dan Yulia yang selalu memberikan perhatiannya kepada saya untuk selalu menjaga kesehatan dan memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi.
13. Terima kasih untuk *bestie* saya Butet Sintya yang telah memberikan semangat dan menemani saya saat *down* di Semarang.
14. Terima kasih untuk *bestie* saya Dizafia teman seperjuangan dari maba, yang telah memberikan semangat dan membantu saya dalam keadaan sulit menghadapi skripsi.
15. Terima kasih untuk Bianca yang telah memberikan semangat dan membantu saya dalam keadaan sulit menghadapi skripsi.
16. Kepada semua saudara, teman dan orang lain yang saya tidak bisa sebutkan satu per satu, terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi untuk saya agar terus berjuang mengerjakan skripsi hingga sampai sidang skripsi.

## ABSTRAK

**Judul** : **Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta**

**Nama** : **Marisa Arum Larasati**

**NIM** : **14040117120021**

---

Ketidaksetaraan gender di Indonesia masih sering terjadi, dalam hal ini masih terdapat beberapa masalah mengenai kesetaraan gender dalam pengembangan karir di perusahaan terutama pada karyawan perempuan. Pihak perusahaan cenderung masih menilai bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan seperti laki-laki. Salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta telah menerapkan aturan mengenai kesetaraan gender yang tidak membedakan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam menduduki jabatan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan paradigma kritis dengan pendekatan fenomenologi kritis. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *Critical Organizational Communication Theory* dan *Standpoint Theory*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara mendalam (*in depth interview*) oleh informan sebanyak 5 karyawan perempuan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, lebih dari 5-20 tahun dan di atas 20 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perusahaan ini telah didominasi oleh karyawan laki-laki dapat dilihat dari karyawan hingga sampai pemimpin perusahaan. Ketika rekrutmen karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta, perbedaan jumlah karyawan laki-laki ialah 400 orang dan karyawan perempuan ada 18 orang di bidang lapangan. Pengalaman pekerja perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta dalam pengembangan karir karyawan untuk menjadi pejabat struktural sudah ditetapkan melalui aplikasi yang telah disediakan untuk melihat kriteria dari calon kandidat dan mengikuti tahap *fit and proper test* yang telah diselenggarakan oleh bidang SDM. Perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan perempuan dalam mengembangkan karirnya di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta tetapi dari masing-masing individu memiliki hambatan untuk mengembangkan karirnya dengan pertimbangan khusus seperti keluarga dan penempatan wilayah kerja. Maka, posisi yang telah menduduki jabatan struktural cenderung didominasi oleh karyawan laki-laki yang tidak banyak pertimbangan. Namun karyawan perempuan masih dapat terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat kerja dan masa aktif karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan bukan dilihat dari gender karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** Gender, Kesetaraan Gender, Pengembangan Karir, Karyawan Perempuan



## ABSTRACT

**Title** : *The Essence of Experience of Gender Equality in Women Workers at PT. PLN (Persero) Main Unit Distribution Central Java and D.I.Yogyakarta*

**Name** : **Marisa Arum Larasati**

**NIM** : **14040117120021**

---

*Gender inequality in Indonesia is still common, in this case, there are still some problems regarding gender equality in career development in companies, especially for female employees. The company most likely considers that women do not have the ability like men. One of the State-Owned Enterprises (BUMN), namely PT. PLN (Persero) Central Java and D.I.Yogyakarta Main Distribution Units have implemented rules regarding gender equality that do not differentiate between male employees and female employees in occupying positions.*

*This study aims to understand the essence of the experience of gender equality in the career development of female employees. This is qualitative research that uses a critical paradigm with a critical phenomenology approach. The theory used in this research is Critical Organizational Communication Theory and Standpoint Theory. The data collection method used in this study was to conduct in-depth interviews by informants of 5 female employees who had a tenure of fewer than 5 years, more than 5-20 years, and over 20 years.*

*The results show that this company has been dominated by male employees, it can be seen from employees to company leaders. When recruiting employees at PT. PLN (Persero) Main Unit Distribution Central Java and Yogyakarta, the difference in the number of male employees is 400 people and there are 18 female employees in the field. Experience of female workers at PT. PLN (Persero) Central Java and D.I.Yogyakarta Distribution Parent Units in developing employee careers to become structural officers have been determined through an application that has been provided to see the criteria of prospective candidates and follow the fit and proper test that has been held by the HR field. The company provides opportunities for female employees to develop their careers at PT. PLN (Persero) Main Unit Distribution Central Java and Yogyakarta, but each individual has obstacles to developing his career with special considerations such as family and work area placement. Thus, positions that have occupied structural positions tend to be dominated by male employees who do not take much consideration. However, female employees can still be involved in decision-making at work meetings and when employees are active at PT. PLN (Persero) Main Unit Distribution Central Java and Yogyakarta are determined based on the education level of male and female employees, not based on the gender of the employee.*

**Keywords:** *Gender, Gender Equality, Career Development, Female Employees*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta**”

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) bagi mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang diawali dengan bab pertama yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan & manfaat penelitian, kerangka teori, paradigma, state of the art, operasional konsep dan metode penelitian. Dilanjutkan dengan bab 2 yang berisi gambaran umum subjek penelitian, kemudian bab 3 berisi data deskripsi tekstural dan sktruktural serta bab 4 yang berisi pembahasan. Dan diakhiri dengan bab 5 yang berisi simpulan, rekomendasi dan hambatan penelitian.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam bidang akademis maupun kepada siapapun yang membaca dan mempelajarinya. Penulis menyadari bahwa ada kekurangan dalam skripsi ini, sehingga penulis terbuka akan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Semarang, 9 Februari 2022



Marisa Arum Larasati  
NIM 14040117120021

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	15
1.4.2. Manfaat Praktis .....	15
1.4.3. Manfaat Sosial .....	15
1.5. Kerangka Teori.....	15
1.5.1. Paradigma Penelitian .....	15
1.5.2. <i>State of The Art</i> .....	16
1.5.3. Kesetaraan Gender .....	19
1.5.4. Pengembangan Karir Karyawan .....	19
1.5.5. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	20
1.5.6. Level Komunikasi pada Karyawan .....	20
1.5.7. <i>Critical Organizational Communication Theory</i> .....	21
1.5.8. <i>Standpoint Theory</i> .....	23
1.5.9. Feminisme Sosialis .....	25
1.6. Asumsi Penelitian.....	26
1.7. Operasionalisasi Konsep .....	27
1.7.1. Kesetaraan Gender .....	27
1.7.2. Pengembangan Karir Karyawan .....	27
1.7.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	28

1.8.	Metode Penelitian.....	29
1.8.1.	Tipe dan Desain Penelitian .....	29
1.8.2.	Situs Penelitian.....	29
1.8.3.	Subjek Penelitian .....	29
1.8.4.	Jenis Data .....	30
1.8.5.	Sumber Data.....	30
1.8.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
1.8.7.	Analisis dan Interpretasi Data .....	31
1.8.8.	Kualitas Data.....	31
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PT. PLN (Persero) UNIT INDUK</b>		
<b>DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA.....</b>		
2.1.	Ruang Lingkup dan Peta Wilayah Kerja.....	33
2.2.	Struktur Organisasi.....	35
2.3.	Proses Rekrutmen Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta .....	37
2.4.	Perkembangan Gerakan Feminisme di Indonesia .....	38
2.5.	Feminisme di Lingkungan Tenaga Kerja .....	40
<b>BAB III TEMUAN PENELITIAN ESENSI PENGALAMAN</b>		
<b>KESETARAAN GENDER PEKERJA PEREMPUAN DI PT. PLN (Persero)</b>		
<b>UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA. 42</b>		
3.1.	Deskripsi Identitas Informan.....	42
3.2.	Deskripsi Tekstural Individu.....	43
3.2.1.	Informan 1 .....	43
3.2.2.	Informan 2.....	47
3.2.3.	Informan 3.....	50
3.2.4.	Informan 4.....	53
3.3.	Deskripsi Tekstural Gabungan .....	57
3.3.1.	Persepsi Terhadap Gender dalam Komunikasi Antar Karyawan.....	57
3.3.2.	Peran Perempuan dalam Pengambilan Keputusan.....	58
3.3.3.	Pembedaan dalam Penempatan Karyawan .....	58
3.3.4.	Kedudukan Gender dalam Peraturan Perusahaan .....	59
3.3.5.	Peningkatan Karir Pada Karyawan Perempuan .....	61
3.3.6.	Persepsi Terhadap Gender dalam Pembagian Tugas .....	62

3.4.	Deskripsi Struktural Individu .....	63
3.4.1.	Informan 1 .....	63
3.4.1.1.	Level Komunikasi Pada Karyawan .....	63
3.4.1.2.	Kesetaraan Gender .....	63
3.4.1.3.	Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	64
3.4.2.	Informan 2 .....	65
3.4.2.1.	Level Komunikasi Pada Karyawan .....	65
3.4.2.2.	Kesetaraan Gender .....	65
3.4.2.3.	Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	66
3.4.3.	Informan 3 .....	67
3.4.3.1.	Level Komunikasi Pada Karyawan .....	67
3.4.3.2.	Kesetaraan Gender .....	67
3.4.3.3.	Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	68
3.4.4.	Informan 4 .....	70
3.4.4.1.	Level Komunikasi Pada Karyawan .....	70
3.4.4.2.	Kesetaraan Gender .....	70
3.4.4.3.	Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	70
3.5.	Deskripsi Struktural Gabungan .....	72
3.5.1.	Level Komunikasi Pada Karyawan .....	72
3.5.2.	Kesetaraan Gender .....	73
3.5.3.	Pengembangan Karir Karyawan Perempuan .....	74
3.6.	Esensi Penelitian .....	77
<b>BAB IV</b>	<b>REFLEKSI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>80</b>
4.1.	Teoritis .....	80
4.2.	Praktis .....	81
4.3.	Sosial .....	82
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
5.1.	Simpulan .....	84
5.2.	Rekomendasi .....	85
5.3.	Hambatan Penelitian .....	85
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Daftar Perusahaan BUMN Terbesar di Indonesia .....	8
Tabel 1. 2. Daftar Posisi Pejabat Struktural Berdasarkan Gender di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah.....	11
Tabel 2. 1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah.....	36
Tabel 3. 1. Deskripsi Identitas Informan.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Diagram Peringkat Global Gender Gap di Indonesia .....	4
Gambar 1. 2. Diagram Sub Indeks Gender Gap di Indonesia.....	5
Gambar 1. 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Gender .....	10
Gambar 2. 1. Pembagian Wilayah Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa.....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Interview Guide</i> .....	95
Lampiran 2. Transkrip Wawancara (Informan 1, 2, 3 dan 4) .....	98
Lampiran 3. Proses Reduksi Data Desain Fenomenologi .....	120
Lampiran 4. Hasil Reduksi Gabungan Narasumber .....	143