

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di Indonesia ketidaksetaraan gender antara laki-laki serta perempuan dapat dilihat pada kondisi nyata perempuan Indonesia. Sebenarnya peran, sifat dan posisi yang sama dapat dimiliki oleh perempuan maupun laki-laki dan salah satu pemicu munculnya ketidaksetaraan gender adalah akibat adanya eksploitasi. Salah satu lingkungan yang tidak menerapkan kesetaraan gender yaitu lingkungan pekerjaan.

Kesetaraan gender adalah kesamaan dari keadaan baik perempuan maupun laki-laki dalam mendapatkan kebebasan dan kesempatan yang setara sebagai manusia, supaya dapat ikut serta dalam bidang hukum, sosial budaya, pendidikan, ekonomi dan politik (Subhan, 2004). Hal ini, tidak terjadi diskriminasi perempuan maupun laki-laki serta memberikan kesempatan perempuan maupun laki-laki untuk berpartisipasi dalam bidang apapun. Perempuan maupun laki-laki memiliki kemampuan berbeda-beda tetapi, terkadang laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang lebih baik dalam segala bidang. Perbedaan tersebut biasanya terlihat dalam suatu lingkungan, yaitu salah satunya lingkungan pekerjaan, sehingga banyak sekali perdebatan tentang perbedaan gender mengenai kinerja di suatu perusahaan serta pengembangan dalam kinerja. Maka, seorang perempuan memiliki persamaan hak dalam mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dan dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Agar perempuan dapat berkarir seperti dengan laki-laki, mampu bekerja di perusahaan dengan kinerja yang baik dan memiliki kemampuan tersendiri.

Bekerja dalam suatu perusahaan, setiap orang memiliki keinginan untuk berkembang dalam bidangnya seperti ingin mengalami peningkatan dalam karir yang ada di setiap perusahaan. Sehingga dapat merasakan kemajuan dengan situasi yang lebih baik dalam berkarir. Pengembangan karir merupakan situasi yang menunjukkan bahwa

terdapat suatu kemajuan individu pada suatu organisasi mengenai pengembangan karir yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang harus diutamakan, apabila diabaikan maka akan menghambat perkembangan suatu organisasi. Saat karir karyawan dalam suatu organisasi tidak meningkat maka, terdapat masalah yang perlu diatasi dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat terlihat dari individu maupun organisasi, untuk mengatasinya, perusahaan atau organisasi menjadikan pengembangan karir sebagai kepentingan bersama. Sehingga dalam permasalahan pengembangan karir biasanya perusahaan memiliki peraturan tersendiri, terutama pada perempuan.

Ketidakadilan akan perempuan diakibatkan pada budaya patriarki yang masih dipercayai oleh masyarakat Indonesia, bahwa perempuan tidak memiliki hal dalam kepentingan apapun atas diri sendiri. Kementerian Keuangan melihat bahwa negara Indonesia memiliki banyak hal yang perlu diperbaiki, telah dilihat dari persentase perempuan 51,89%, terlihat persentase perempuan masih rendah dibandingkan dengan laki-laki yang sebanyak 83,13%. Selain itu, Indonesia masih menerapkan penghasilan atau gaji karyawan, yaitu Rp 2,45 juta untuk perempuan serta Rp 3,17 juta pada laki-laki penghasilan ini memperlihatkan perbedaan laki-laki maupun perempuan, data diperoleh Agustus 2019. Keadaan ini masih banyaknya perempuan yang bekerja tanpa di gaji (Putri, 2020).

Masih banyak terjadi ketidaksetaraan gender di Indonesia yang telah dijelaskan pada tanggal 21-24 Januari di Kota Davos, Swiss dalam *Global Gender Gap Index 2020* yang telah diumumkan secara resmi pada Forum Ekonomi Dunia (*World Economic Forum/WEF*), bahwa Indonesia terdapat pada urutan ke 85 dengan jumlah 153 negara dengan nilai 0,70. Skor dapat menjelaskan bahwa Indonesia menempuh jarak kesetaraan gender kurang lebih 70 persen dalam empat bidang, seperti ekonomi, politik, Kesehatan dan pendidikan. Urutan yang telah Indonesia dapatkan, sebenarnya Indonesia tidak

terdapat perubahan. Bahkan, Indonesia terlihat jauh dan terlihat mampu dalam memperkecil ketimpangan gender, dibandingkan negara lain yaitu Laos di urutan 43, Singapura di urutan 54, Filipina di urutan 16 dan Thailand di urutan 75.

Sebagai contoh di beberapa instansi telah terjadi praktek diskriminasi terhadap gender, seperti pada buruh pabrik garmen di Kawasan Berikat Nusantara (BKN) Cakung, Jakarta Utara. Bagi salah satu karyawan perempuan yang bernama Mita dan para buruh perempuan di Cakung, bentakan dan umpatan kasar sudah jadi "makanan sehari-hari." Apalagi dari pengalaman lama bekerja di pabrik-pabrik ini, para buruh kesulitan mengajukan izin cuti sekalipun pada saat sakit. Bahkan seringkali, karyawan yang jatuh pingsan saat bekerja pun tidak diberi izin pulang. Perlakuan eksploitatif lain yaitu gaji para buruh akan dipotong, bahkan kepada karyawan perempuan yang cuti haid (Primastika, 2018).

Terdapat diskriminasi terhadap gender yang terlihat dari permasalahan kontrak kerja karyawan, Ketua Umum Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) mengatakan perempuan lebih sering mendapatkan status kerja kontrak ketimbang laki-laki. Sehingga, hal ini membuat kerentanan terhadap buruh perempuan. Perempuan Indonesia yang menjadi buruh migran juga belum mendapatkan jaminan perlindungan yang baik dari pemerintah. Banyak di antara buruh yang terancam hukuman berat, termasuk hukuman mati. *Komite International Women's Day (IWD) 2019* menuntut penghapusan sistem kerja kontrak, outsourcing, magang yang tidak melindungi kesejahteraan buruh dan menuntut pemerintah untuk mencabut PP No 70 Tahun 2015 tentang pengupahan yang dinilai tidak berpihak pada buruh perempuan (Bayu, 2019).



www.goodnewsfromindonesia.id
 Good News from Indonesia

Gambar 1.1. Diagram Peringkat Global Gender Gap di Indonesia

Sumber: Yasyi (2020)

Banyak bidang yang telah dicatat dalam sub indeks, seperti bidang ekonomi Indonesia yang sekarang telah berada di urutan 68 dengan nilai 0,68. Hal ini, merupakan suatu prestasi sangat dibanggakan karena jauh lebih baik dari tahun lalu. Di Indonesia pun memiliki bidang pendidikan yang mencapai nilai 0,970 sama seperti bidang kesehatan yang memiliki perkembangan yang signifikan. Lalu, selisih kesetaraan gender di bidang kesehatan terlihat di urutan 79 dengan nilai 0,974. Bahwa dapat dijelaskan kesenjangan pada bidang pendidikan dan kesehatan hampir tertutup.



Gambar 1.2. Diagram Sub Indeks Gender Gap di Indonesia
 Sumber: Yasyi (2020)

Terdapat aturan di Indonesia yang telah ditetapkan, terdapat undang-undang dalam ketenagakerjaan, yaitu Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat penghasilan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian penghasilan. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Manfaat yang bisa didapat perusahaan membuat kebijakan perbedaan gender di tingkat manajemen karena masih terlihat bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk berkarya di dunia kerja.

Perusahaan biasanya memiliki kebijakan perusahaan tersendiri, kebijakan perusahaan tersebut ditetapkan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan.

Di beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terdapat kasus kesetaraan gender terutama untuk mencapai posisi-posisi tertentu. Di lihat dari minimnya perempuan berdasarkan level *Board of Director* (BOD) bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah mencapai target 15% dalam kepemimpinan perempuan pada tahun 2021 dan akan menaikkan target pada tahun 2023 sebanyak 20% (Ramalan, 2021).

Salah satu perusahaan BUMN yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia menjelaskan bahwa perempuan masih memiliki tugas yang banyak terutama dalam hal mengejar karir. Hendri Saparini sebagai *President Commissioner* dari PT. Telekomunikasi Indonesia memberikan saran agar perempuan memutuskan suatu hal terutama dalam mengambil keputusan. Masih ditemukan bahwa seorang perempuan yang mengejar karir masih kurang cepat dalam mengejar karir. Laki-laki lebih ambisius dan punya target dan *passion* (Anjani, 2018).

Selanjutnya, PT Garuda Indonesia (Tbk) Persero telah digugat oleh karyawannya ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Karyawan menggugat karena PT. Garuda Indonesia (Tbk) Persero telah melakukan diskriminatif kepada pramugari perempuan. Pramugari perempuan dipensiunkan sebanyak 33 karyawan pada umur 46 tahun sedangkan, seorang pramugara dipensiunkan pada umur 56 tahun. Garuda yang memutuskan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya. Terutama pada pramugari yang sudah waktunya untuk pensiun dengan usia tersebut. Usia pensiun untuk pramugari telah ditentukan oleh Direksi PT. Garuda Indonesia dengan cara tidak adil tanpa kesepakatan dengan yang lain. Sehingga para pramugari yang sudah berusia 46 tahun harus di PHK (Irawan, 2016).

Selain itu, terdapat kasus lain di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk adanya pelecehan pramugari oleh pejabat PT. Garuda

Indonesia. Terdapat perubahan kebijakan dalam proses rekrutmen pramugari yang telah disetujui oleh pejabat PT. Garuda Indonesia. Tidak hanya dalam menyeleksi saja tetapi, pramugari juga harus menemani pejabat tersebut dalam waktu tertentu. Pramugari senior dari Garuda Indonesia, mengatakan bahwa hal ini sangat benar, bahwa diskriminasi pada pramugari sangat menjadi bahasan dalam dunia penerbangan khususnya pada PT. Garuda Indonesia (Rosana, 2019).

Hal tersebut dialami oleh PT. PLN (Persero) yang telah digugat ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dikarenakan melakukan diskriminasi umur dalam pensiun karyawan. Karyawan meminta menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 mengenai Ketenagakerjaan. Karyawan memberitahu bahwa usia pensiun untuk perempuan dengan umur 46 tahun dan karyawan laki-laki pada 56 tahun. Sedangkan hal ini sudah diatur dengan adanya, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan mengatur dalam Pasal 15 Ayat (1) pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 tahun, kemudian Pasal 15 Ayat (2) menyatakan mulai 1 Januari 2019 usia pensiun sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) menjadi 57 tahun. Hal ini, memunculkan suatu diskriminasi kepada karyawan dari PT. PLN (Persero) karena adanya perbedaan perempuan maupun laki-laki pada usia pension (Supriyatna, 2020).

Selain itu, yang terdapat di PT. PLN (Persero) adalah dalam rekrutmen karyawan yang didominasi laki-laki dibandingkan perempuan sehingga masyarakat bertanya-tanya. Area Manajer PLN Malang menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di pembangkit PT. PLN (Persero) didominasi oleh laki-laki karena jam bekerja juga sudah ditentukan. Karyawan tersebut merupakan operator pembangkit yang mengatasi gangguan pada listrik. Kalau diisi perempuan, bisa menimbulkan konflik. Apalagi perempuan yang sudah berkeluarga (Widyawati, 2017). Atas dasar hal tersebutlah karyawan di PT. PLN (Persero) didominasi oleh kaum

laki-laki karena resiko yang dihadapi di lapangan pun sangat besar sehingga sikap pimpinan harus benar-benar bijak dalam proses perekrutan karyawan untuk mengedepankan kaum laki-laki sebagai pekerja di lapangan dibandingkan kaum perempuan.

PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) pun memiliki kasus pada diskriminatif gender untuk menjadi seorang pelaut wanita. *Indonesia Female Mariner (IFMA)* telah melakukan gerakan mengenai pencabutan dan penentangan diskriminasi gender terutama pada kaum perempuan yang menjadi seorang pelaut di perusahaan pelayaran Indonesia. Sebanyak 0,6% perempuan yang menjadi pelaut di Indonesia. Tetapi, perempuan yang menjadi pelaut di Indonesia masih kurang mendapatkan rasa kepedulian seperti pelaut laki-laki pada umumnya. Maka, gerakan ini ingin menghilangkan diskriminasi gender pada bidang kelautan. Pada dasarnya kemampuan perempuan tidak jauh berbeda dengan laki-laki sehingga perempuan Indonesia dapat memiliki kemampuan menjadi seorang pelaut di kelautan Indonesia (Mabrori , 2016).

Pada data tahun 2019 terdiri dari 4 perusahaan terbesar di Indonesia adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diperoleh data dari *annual report* perusahaan, dengan jumlah dan persentase karyawan menurut gender. Data tersebut dapat menilai beberapa perusahaan yang didominasi karyawan laki-laki maupun perempuan. Walaupun, dari 4 perusahaan BUMN ini memiliki kebijakan masing-masing dari perusahaan.

Tabel 1.1. Daftar Perusahaan BUMN Terbesar di Indonesia

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pegawai Laki-laki	Persentase Pegawai Laki-laki	Jumlah Pegawai Perempuan	Persentase Pegawai Perempuan
1.	PT. Pelayaran Nasional	4.992	76%	1.500	24%

	Indonesia (Persero)				
2.	PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero)	36.559	81%	8.502	19%
3.	PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero)	17.987	74,1%	6.285	25,9%
4.	PT. Garuda Indonesia Tbk	3.789	48%	4.089	52%

Sumber: Laporan Tahunan Data Perusahaan BUMN 2019

Dari data yang telah diperoleh, bahwa perusahaan BUMN yang di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu pertama, PT. PLN sebanyak 36.559 karyawan laki-laki dengan persentase (81%) dan karyawan perempuan 8.502 dengan persentase (19%), kedua PT. Pelayaran Nasional Indonesia dengan jumlah 4.992 (76%) karyawan laki-laki dan 1.500 (24%) karyawan perempuan, ketiga PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) dengan jumlah karyawan laki-laki 17.987 (74,1%) dan 6.285 (25,9%) karyawan perempuan. Data yang telah di dapat dari *Annual Report* Perusahaan tahun 2019 bahwa, salah satu perusahaan BUMN yaitu PT. PLN (Persero) memiliki jumlah karyawan terbanyak yang di dominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan, bahkan jauh berbeda dengan perusahaan BUMN di Indonesia lainnya.

Pengembangan karir karyawan yang telah diterapkan dan memiliki peraturan, salah satunya adalah perusahaan PT. PLN (Persero). Perusahaan yang masuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang ahli pada bidang jasa penyediaan pasokan listrik. PT. PLN (Persero) ini adalah perusahaan pembangkit tenaga listrik yang identik dengan pekerjaan di bidang teknik, yang mayoritas karyawannya adalah laki-laki. Agar

mampu menjadi perusahaan kelas dunia, maka PT. PLN (Persero) harus mengetahui bahwa kepuasan pelanggan merupakan prioritas utama. Salah satu upaya untuk melayani pelanggan dengan baik adalah mengembangkan sistem pengelolaan SDM internal yang dimiliki PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) juga mempunyai prestasi tersendiri yang telah dicapai, banyaknya penghargaan yang telah diraih tidak lepas dari keberhasilan PT. PLN (Persero) dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Perusahaan menerapkan aturan yang tercantum dalam *Annual Report* PT. PLN (Persero), bahwa prinsip kesetaraan gender sebagai bagian dari kebijakan non-diskriminasi, tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penempatan jabatan pekerjaan. PT. PLN (Persero) menjunjung tinggi kesetaraan dan kesempatan dalam berkarir untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi karyawan di PT. PLN (Persero) melalui rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan secara profesional untuk mendapatkan karyawan yang terbaik agar memudahkan dalam mempersiapkan pemimpin perusahaan yang baru untuk kedepannya. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan ilmu dan kemampuannya.

Karyawan yang didominasi oleh laki-laki dibandingkan karyawan perempuan dikarenakan pekerjaan di PT. PLN (Persero) merupakan bidang yang langsung berhadapan dengan lapangan atau lokasi, yaitu dengan bidang pekerjaan operasional mesin pembangkit listrik, pemeliharaan jaringan transmisi distribusi listrik dan pelayanan pelanggan selama 24 jam sehari sehingga pekerjaan tersebut didominasi oleh laki-laki meskipun fakta di lapangan, perlakuan dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan berbeda.



Gender	2017	2018	2019	Gender
Laki-laki	37.736	37.225	36.559	Male
Perempuan	8.326	8.272	8.502	Female
JUMLAH	46.062	45.497	45.061	TOTAL

Gambar 1.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Gender

Sumber: Laporan Tahunan PT. PLN (Persero) Tahun 2019

Penempatan karyawan sesuai dengan jabatan dilihat dari rekam jejak (*track record*), kemampuan, potensi dan kemampuan dalam mempertahankan pengelolaan perusahaan hal ini disesuaikan pada profil individu (*curriculum vitae*). Setiap karyawan di PT. PLN (Persero) memiliki kesempatan yang sama rata dalam pengembangan karir individu, untuk memenuhi syarat dan ketentuan dalam pengembangan karir jabatan individu dapat melakukan pembelajaran (diklat) terlebih dahulu serta penugasan dan kegiatan lainnya yang telah sesuai dengan prosedur internal perusahaan. Hal ini digunakan pada sistem pembelajaran karyawan karena menjadi referensi dalam meningkatkan dan mengembangkan nilai karyawan untuk mengelola perusahaan.

Pada sistem pembelajaran (diklat) di PT. PLN (Persero) memiliki beberapa tujuan antara lain, untuk memperoleh karyawan-karyawan profesional, berintegritas, berkompeten, memiliki perjuangan yang tinggi dan daya tahan untuk meningkatkan penilaian perusahaan serta menjadi perusahaan yang diminati oleh pencari pekerjaan. Pengembangan karir karyawan telah ditetapkan dengan bijak oleh perusahaan sehingga kesetaraan gender di perusahaan kemungkinan ada di dalam dunia pekerjaan pada saat individu mengembangkan karirnya.

Hal yang sama telah dialami oleh PT. PLN (Persero) yang berada di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta, dengan jumlah 1.786 karyawan, yaitu karyawan laki-laki sebanyak 1.240 orang dengan persentase 69,4% dan karyawan perempuan 546 orang dengan persentase 30,6%.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti dari *Assistant Manager* Pembayaran bidang keuangan, Dwi Mayasari yang sebelumnya menjabat dibidang SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta mengatakan bahwa terdapat tingkatan jabatan yaitu *general manager, senior manager, manager* dan *deputi manager*.

Tabel 1.2. Daftar Posisi Pejabat Struktural Berdasarkan Gender di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah

No.	Posisi/Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1.	General Manager	✓	-
	SENIOR MANAGER		-
1.	Senior Manager SDM	✓	-
2.	Senior Manager Perencanaan	✓	-
3.	Senior Manager Niaga & Pelayanan Pelanggan	✓	-
4.	Senior Manager Distribusi	✓	-
	MANAGER		-
1.	Manager Distribusi	✓	-
2.	Manager Keuangan	✓	-
3.	Manager Perencanaan	✓	-
4.	Manager General Affair		✓
5.	Manager Niaga dan Pelayanan	✓	-
6.	Manager SDM dan Organisasi	✓	-
	DEPUTI MANAGER		-
1.	DM. Efisiensi, Pengukuran & Sistem Proteksi	✓	-
2.	DM. Pengendalian Operasi Sistem Distribusi	✓	-
3.	DM. Pola Operasi & Pemeliharaan	✓	-

No.	Posisi/Jabatan	Laki-laki	Perempuan
	Sistem Distribusi		
4.	DM. Akuntansi	✓	-
5.	DM. Anggaran	✓	-
6.	DM. Keuangan	✓	-
7.	DM. Administrasi & Fasilitas	✓	-
8.	DM. Hukum	✓	
9.	DM. Komunikasi & Bina Lingkungan	✓	-
10.	DM. Niaga	✓	-
11.	DM. Strategi Pemasaran	✓	-
12.	DM. Perencanaan Perusahaan	✓	-
13.	DM. Perencanaan Sistem Kelistrikan	✓	-
14.	DM. Administrasi SDM	✓	-
15.	DM. Pengembangan SDM	✓	-
16.	DM. Teknologi Informasi	✓	-

Sumber: Hasil Wawancara Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng dan DIY, (2021)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa, jabatan *general manager*, *senior manager*, *manager* dan *deputy manager*, rata-rata didominasi oleh karyawan laki-laki dan hanya terdapat satu karyawan perempuan yang menduduki jabatan sebagai *manager general*. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang terjadi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam perihal menduduki posisi atau jabatan tertentu.

Permasalahan yang telah dihadapi ketika pergantian jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta adalah pada sistem manajemen sumber daya manusia. Permasalahan yang telah dihadapi adalah kurangnya, sistem yang mendukung karyawan yang profesional dalam menempati jabatan,

karena syarat yang belum terpenuhi secara baik sehingga pengembangan karir yang secara otomatis akan menemukan hasil yang tidak sebanding dan tidak profesional dengan naiknya jabatan seorang karyawan. Hal ini akan berpengaruh dengan mempersiapkan calon pemimpin, kedudukan yang strategis dan pengembangan karir yang belum mengarah pada pengembangan kompetensi sesuai pekerjaan, terutama pada karyawan fungsional dan spesialis. Sangat perlu dipahami oleh semua pihak bahwa dalam pelaksanaan pengembangan karir, penerapan kesetaraan gender dibutuhkan dalam hal pengembangan karir dan pentingnya kesetaraan dalam kehidupan sehari-hari baik di dunia kerja, keluarga dan kehidupan bermasyarakat.

1.2.Rumusan Masalah

Ketidaksetaraan gender di Indonesia masih saja diterapkan, hal ini terdapat beberapa permasalahan mengenai kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan di suatu perusahaan, terutama pada perempuan. Pihak perusahaan terkadang masih melihat seorang perempuan tidak memiliki kemampuan seperti laki-laki. Sehingga terkadang masih terlihat ketidakadilan yang sama untuk perempuan. Berdasarkan aturan undang-undang tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta adalah salah satu perusahaan terbesar yang menerapkan aturan dalam *Annual Report* PT. PLN (Persero) mengenai kesetaraan gender. PT. PLN (Persero) menegaskan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penempatan jabatan kerja. Namun demikian, dari struktur organisasi ditemukan fakta bahwa hampir seluruh jabatan struktural ditempati oleh karyawan laki-laki. Hal ini

melanggar ketentuan Undang-Undang Dasar dan peraturan perusahaan itu sendiri, terkait keadilan dalam penempatan jabatan.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti berasumsi adanya persoalan kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Peneliti ingin mengetahui lebih jauh pengalaman perempuan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta, apakah mereka mengalami diskriminasi selama bekerja, bagaimana mereka berinteraksi, bagaimana mereka membangun karirnya di lingkungan kerja yang patriarkis. Maka peneliti merumuskan permasalahan ke dalam pertanyaan penelitian **“Bagaimana esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta?”**

1.3.Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan.

1.4.Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang baik perihal memilih karyawan laki-laki dan karyawan perempuan secara adil dan mengkaji teori *Critical Organizational Communication Theory* dan *Standpoint Theory* yang berkaitan dengan kesetaraan gender dalam pelaksanaan, pengalaman dan manfaat dari program pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta.

1.4.2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pihak manajer dan karyawan mengenai kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN

(Persero) dan BUMN lainnya karena negara telah menjamin kesetaraan warga negaranya.

1.4.3. Manfaat Sosial

Pada penelitian ini diharapkan masyarakat memiliki pemahaman mengenai kesetaraan gender terhadap kaum perempuan dalam pengembangan karir karyawan di tempat kerja dan bisa membebaskan diri dari perspektif bias gender yang membatasi perempuan untuk berkarir.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1. Paradigma Penelitian

Sudut pandang mengenai paradigma berbeda-beda, paradigma dapat didefinisikan sebagai cara pandang seseorang dalam suatu pokok permasalahan yang untuk dipecahkan. Paradigma adalah kerangka berpikir mengenai teori dan fenomena yang mengandung asumsi, isu utama, desain penelitian dan serangkaian metode untuk mendapatkan jawaban dari suatu penelitian (Manzilati, 2017).

Pada penelitian ini paradigma yang akan digunakan yaitu paradigma kritis. Paradigma kritis menggunakan bukti ketidakadilan sebagai awal penelitian, lalu selanjutnya mengubah struktur atau sistem ketidakadilan dan dilanjutkan dengan membangun posisi yang baru dengan sistem yang adil. Paradigma kritis akan mengungkapkan dan menganalisis kehidupan sosial dengan permasalahan sosial yang ada di lingkungan.

Penelitian ini, membuat fenomenologi menjadi pusat utama dalam kesadaran dari pengalaman kehidupan manusia. Pendekatan fenomenologi merupakan kajian mengenai pandangan yang berawal dari kesadaran dan memahami sesuatu dari suatu objek maupun peristiwa secara langsung (Littlejohn, 2003). Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi kritis. Fenomenologi secara kritis dapat membentuk satu perspektif untuk melihat kenyataan

secara mendalam (Rorong, 2020). Fenomenologi kritis merupakan pengungkapan suatu fenomena dengan menggunakan sikap kritis atau menggunakan bukti maupun logika sehingga dapat mengungkapkan kebenaran dari suatu kondisi.

1.5.2. *State of The Art*

Di bawah ini merupakan beberapa penelitian yang berkaitan dengan kesetaraan gender yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya:

- a. Penelitian disusun oleh Dio Putra Mahardika dan Diyah Utami pada tahun 2015, Jurusan Sosiologi, Universitas Negeri Surabaya yang berjudul **“Makna Pekerja Pemadam Kebakaran Bagi Perempuan Surabaya”**. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori *nurture*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat *because motive* yang terdiri dari latar belakang ekonomi, pendidikan, persepsi terkait pekerjaan, kepribadian sosial, relasi sosial dan menambah pengalaman, lalu terdapat *in order to motive* yang menelusuri tentang peningkatan ekonomi, sosial dan menggali keberadaan kesetaraan gender di lingkungan kerja.
- b. Penelitian disusun oleh Secillia Fammy R, Heru Nurasa, Ida Widianingsih dan Ahmad Buchori pada tahun 2018, Jurusan Administrasi Publik, Universitas Padjajaran Bandung yang berjudul **“Kondisi Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Eselon II Perempuan di Pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018”**. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian menggunakan desain penelitian fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori *socio psychological*. Hasil menunjukkan bahwa masih terjadi ketidaksetaraan gender dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Jawa Barat.

- c. Penelitian disusun oleh Zulfatun Mahmudah pada tahun 2019, dalam Jurnal ASPIKOM, *London School of Public Relations Communication & Business Institute*, yang berjudul **“Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin”**. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan metode fenomenologi. Penelitian ini menggunakan teori *co-cultural*. Penelitian dengan menggunakan wawancara mendalam bentuk dari interaksi dialektis. Hasil menunjukkan bahwa perempuan dapat beradaptasi dengan pekerjaan dengan tidak melihat adanya perbedaan.
- d. Penelitian disusun oleh Kralawi Sita pada tahun 2019, dalam *Indonesian Journal of Anthropology*, Universitas Padjajaran Bandung yang berjudul **“Gender dan Mekanisasi: Pengalaman Pekerja Perempuan Berpartisipasi dalam Kelompok Petik Mesin di Perkebunan Teh Gambung, Jawa Barat”**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori *nurture* (konstruksi budaya) dan teori *equilibrium* (keseimbangan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mekanisme di perkebunan teh Gambung telah menciptakan pola tenaga kerja (relokasi) gender baru yang terwujud dalam sebuah kelembagaan baru berupa kelompok petik mesin dan partisipasi perempuan terlihat nyata, kualitas kerja mereka lebih baik daripada laki-laki dan pembagian kerja yang seimbang.
- e. Penelitian disusun oleh Suharnoto Yasir dan Muhammad Firdaus pada tahun 2019, jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Riau yang berjudul **“Makna dan Tanggapan Atas Ketidaksetaraan Dalam Perjuangan Pegawai Perempuan PT. Caltex Pacific Indonesia”**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teori yang

digunakan pada penelitian ini adalah teori interaksi social dari Max Weber dan teori *symbolic interactionism* dari Mead dan Blumer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga kategori pemaknaan dan tanggapan yaitu pemaknaan rasional-pragmatis yang menghasilkan perjuangan untuk meraih hanya apa yang mereka rasakan sebagai kebutuhan, pemaknaan sosial-psikologis yang menghasilkan Tindakan pasif karena adanya hambatan sosial ataupun psikologis dan pemaknaan idealistis yang menghasilkan tindakan meraih harapan ideal masa depan untuk mereka.

- f. Penelitian disusun oleh Erfina Nurussa'adah pada tahun 2020 dalam Jurnal Ilmu Komunikasi, Universitas AMIKOM Yogyakarta yang berjudul **“Perempuan dan Komunikasi Politik pada Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori *standpoint theory*. Hasil menunjukkan bahwa adanya partisipasi politik dalam komunikasi politik di DIY (partisipasi *affirmative action*) yaitu menjadi *vote getter*, menjadi mitra setara bagi laki-laki dalam pengambilan kebijakan yang responsif gender, tegaknya hak asasi perempuan dalam panggung politik daerah.
- g. Penelitian disusun oleh Anna Puji Lestari dan Yuliyanto Budi Setiawan pada tahun 2020 dalam Jurnal Kajian Komunikasi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang dan Universitas Semarang yang berjudul **“Komunikasi dan Strukturasi Gender Petani di Era Revolusi Industri 4.0”**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain penelitian fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori strukturasi gender dan ekofeminisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur komunikasi asimetris merupakan

penyebab utama perempuan pengelola lahan pertanian masih mengadopsi pola pikir patriarki.

- h. Penelitian disusun oleh Septiana Puspitasari dan Elis Teti Rusmiati pada tahun 2021 dalam Jurnal Dinamika Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta yang berjudul “**Komunikasi dan Konstruksi Sosial atas Realitas Perempuan Bekerja dalam Pelabuhan Industri**”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori konstruksi sosial Peter L. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perempuan di PT. Integrasi Logistik Cipta Solusi memiliki peranan dan tanggung jawab yang sama dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan juga tidak ada permasalahan atau kritikan dari karyawan laki-laki jika menduduki jabatan sebagai *manager* atau jabatan lainnya.

1.5.3. Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender dapat dikatakan sebagai keadilan gender, maka setiap individu mendapatkan perbuatan yang sama serta tidak membeda-bedakan atau diskriminasi gender. Menurut International Labor Organization (ILO) kesetaraan gender adalah kesetaraan antara laki-laki maupun perempuan yang setiap orang dapat secara bebas dalam mengembangkan diri dan menentukan pilihan dengan tidak harus dibatasi dengan stereotip, kecurigaan dari suatu peran gender dari masyarakat (Pavlic et al., 2000). Terwujudnya kesetaraan gender terlihat dari tidak adanya diskriminasi gender antara laki-laki dan perempuan sehingga mereka dapat memiliki kesempatan berpartisipasi.

1.5.4. Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir dapat dilihat dari suatu kinerja yang baik dari karyawan di suatu perusahaan maupun organisasi karena prestasi merupakan evaluasi untuk pekerjaan atau jabatan yang lebih

tinggi untuk karyawan di masa depan. Menurut Stone (Kadarisman, 2013) pengembangan karir merupakan metode dari kegiatan dalam mempersiapkan seseorang yang bekerja dalam menduduki suatu posisi atau tempat dalam perusahaan di masa yang akan mendatang.

Pada dasarnya pengembangan karir memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan dan karyawan. Pada perusahaan, pengembangan karir menyesuaikan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan strategi, meningkatkan jumlah internal karyawan, menyiapkan penempatan, mengurangi perputaran pekerja, meneruskan karyawan yang berpotensi, memenuhi kebutuhan para karyawan, dan mengurangi atau menghilangkan diskriminasi.

1.5.5. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Karir adalah sesuatu yang melekat pada seorang karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Perempuan memiliki hak untuk bekerja, maka terkadang disebut dengan “wanita karir”. Menurut (Sumaryono, 1995) wanita karir adalah seorang perempuan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang mampu menjalankan perannya dan berpartisipasi dalam merealisasikan kemampuannya dengan baik. Hal ini, bisa dalam bentuk pekerjaan maupun jabatan.

Pengembangan karir perempuan adalah suatu orientasi karir yang dapat menyeimbangkan antara aktivitas dalam berperan sebagai seorang ibu dan seorang istri dalam keluarga dan berperan sebagai perempuan yang profesional di tempat kerja maupun di organisasi (Fitrianingrum, 2017). Terkadang, perempuan yang berkarir memiliki hambatan dalam peran dan *stereotype* terutama dalam pengembangan karir dalam suatu jabatan di perusahaan atau organisasi.

1.5.6. Level Komunikasi pada Karyawan

Penelitian ini menggunakan level komunikasi organisasi yang memiliki hubungan komunikasi yang erat sesama karyawan

dan atasan dan bawahan. Menurut Wiryanto (Saleh A & Lubis, 2012) komunikasi organisasi adalah penerimaan dan pengiriman suatu pesan dalam komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi terfokus pada anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan suatu bentuk komunikasi yang meliputi komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang melibatkan bawahan pada atasan, komunikasi atasan pada bawahannya dan komunikasi sesama karyawan dalam organisasi, dan komunikasi eksternal merupakan berkontak sosial yang berhubungan dengan pihak luar seperti masyarakat.

Terdapat beberapa aliran dalam komunikasi organisasi (Robbins & Judge, 2007), yaitu:

a) Komunikasi ke bawah

Adanya komunikasi di organisasi maupun kelompok di tingkat bawah. Hal ini digunakan oleh manajer untuk memberikan pekerjaan, menginformasikan dan prosedur kepada bawahan.

b) Komunikasi ke atas

Komunikasi di organisasi maupun kelompok pada tingkat yang tinggi. Hal ini digunakan untuk memberikan umpan balik atau balasan kepada atasan, menginformasikan mengenai masalah yang sedang dihadapi.

c) Komunikasi Horizontal

Komunikasi antara anggota kelompok dengan anggota kelompok yang lain dengan tingkatan yang sama. Seperti, manajer dengan tingkatan yang sama.

1.5.7. *Critical Organizational Communication Theory*

Komunikasi organisasi kritis berkaitan dengan pemahaman masalah kekuasaan dalam pengaturan organisasi. Organisasi yang kritis terdiri dari beragam pendekatan yang lebih spesifik dan teori tentang studi komunikasi organisasi, secara signifikan dari modernisme kritis, *poststructural*, dan feminis. Teori kritis untuk

komunikasi organisasi pertama kali dikembangkan pada 1980-an. Teori ini menjadi semakin meningkat dan kompleks karena saling terkait dengan kemunculan pemikiran feminis, popularitas *poststructural* dan konteks empiris yang terus meluas dalam penyelidikan (Littlejohn & Foss, 2009).

Teori ini muncul dengan sangat cepat sehingga memungkinkan kita untuk memahami mengapa makna tertentu menjadi dominan, mengapa organisasi dibangun dengan cara tertentu dan apa hubungannya dengan ekonomi politik kapitalisme yang lebih besar. Terdapat empat istilah penting dalam pemikiran kritis kehidupan organisasi, yaitu: kontrol konsertif, hegemoni, komunikasi yang terdistorsi secara sistematis, dan identifikasi (Littlejohn & Foss, 2009).

- a) **Istilah kontrol konsertif**, dikembangkan oleh Phil Tompkins, George Cheney, dan teman-temannya, sebagai perpanjangan dari karya Richard Edwards, untuk menggambarkan suatu bentuk kontrol organisasi yang tidak mengandalkan paksaan, birokrasi, atau bahkan teknologi. Mereka menjelaskan bahwa sistem awal pengendalian tempat kerja sebagai "sederhana" karena didasarkan pada aturan sewenang-wenang dan ditetapkan oleh pemilik. Sistem kontrol konsertif, dicontohkan oleh organisasi yang terlibat sejumlah besar kerja tim, melalui sistem nilai informal dan norma atau kode yang dibangun oleh pekerja dan yang berfungsi untuk mengatur perilaku mereka. Hal ini, terbukti bahwa melalui proses komunikasi antara atasan dan bawahan, sangat mudah untuk melihat seberapa jelas sistem kontrol dibangun melalui komunikasi antara karyawan.
- b) **Istilah hegemoni**, diciptakan oleh Antonio Gramsci untuk menggambarkan antagonis dan saling negosiasi hubungan antara kelas sosial, yang diangkat oleh seorang sarjana komunikasi organisasi seperti Dennis Mumby untuk menggambarkan bahwa anggota organisasi mungkin menyetujui dominasi kelompok

yang kuat atas mereka. Maka, para peneliti kritis tertarik dengan praktik kerja yang cenderung mendekonstruksi atau menunjukkan cara pemikiran dalam pemahaman arti nilai-nilai organisasi yang dominan seperti keunggulan atau kerja keras dalam kelompok yang paling diuntungkan dari konstruksi tertentu.

- c) **Istilah ketiga komunikasi yang terdistorsi**, secara sistematis istilah ini diciptakan oleh Jürgen Habermas dan dikembangkan di konteks studi organisasi oleh para peneliti seperti Stan Deetz dan Dennis Mumby. Komunikasi yang terdistorsi secara sistematis mengacu pada manipulasi bahasa dengan kepentingan uang dan kekuatan yang mengakibatkan kerusakan dalam dunia kehidupan. Hal ini, berfokus pada kehidupan yang menarik perhatian pada struktur perusahaan dalam kepentingan tatanan masyarakat dan dipengaruhi dengan individu bertempat tinggal, bagaimana mereka memilih mendidik pribadi mereka sendiri maupun anak-anaknya, struktur hubungan komunitas mereka dan harapan mereka terhadap pemerintahan dan kehidupan publik.
- d) **Istilah keempat dalam organisasi kritis awal komunikasi dapat dikatakan sebagai identifikasi**, atau proses retorik di mana organisasi membujuk anggotanya untuk membangun dengan seimbang tujuan dan nilai organisasi. Istilah ini dipopulerkan oleh George Cheney yang menggunakan kritik retorik untuk mengeluarkan seluruh aturan penyelidikan retorik dalam komunikasi organisasi. Identifikasi dapat diartikan sebagai bentuk sistematis komunikasi yang terdistorsi.

Sehingga muncul asumsi-asumsi dari teori kritis komunikasi organisasi yang menekankan bahwa secara terus menerus mempersoalkan fenomena yang sedang terjadi di organisasi. Terdapat asumsi lain yaitu, pernyataan bahwa fenomena sosial akan diinterpretasi semua orang dengan cara dan tanggapan yang berbeda-beda sesuai apa yang mereka percayai.

1.5.8. *Standpoint Theory*

Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah *Standpoint Theory*. Pada teori ini setiap orang berhak untuk berpendapat dan upaya memberikan kekuasaan (West & Turner, 2007). *Standpoint theory* adalah teori yang bernilai dalam mengkaji hubungan timbal balik antara pengetahuan dan kekuasaan, yang dapat mengartikan terdapat sudut pandang yang telah di dominan dibanding sudut pandang lainnya. Perspektif dominan dikatakan menentang karena memihak kepada suatu kelompok yang tidak netral. Sedangkan, perspektif yang lemah dapat memberikan perspektif yang lebih netral. *Standpoint Theory terinspirasi* dari Marxisme yang berpikir perempuan maupun laki-laki berpartisipasi pada pekerjaan yang membedakan antara jenis kelamin, sehingga sangat berpengaruh pada penempatan pekerjaan (West & Turner, 2007).

Penggunaan *standpoint theory* dalam komunikasi organisasi dapat dinyatakan memiliki hubungan timbal balik yang erat dikarenakan, pola komunikasi antar organisasi baik antara atasan dan bawahan terbangun oleh pemahaman personal karyawan (komunikator) yang berimplikasi terhadap kesempatan laki-laki dan perempuan dalam berperan aktif pada suatu organisasi.

Terdapat lima asumsi dari pemikiran *Standpoint Theory*, yaitu:

- 1) Posisi kelas di suatu lingkungan membentuk dan membatasi pemahaman dalam interaksi sosial.
- 2) Terdapat pandangan bahwa kelompok yang berkuasa yang akan membentuk interaksi/relasi dan kelompok meminta untuk ikut berpartisipasi.
- 3) Pandangan pada kelompok yang teraniaya menandakan suatu perjuangan
- 4) Pemahaman pada pihak yang teraniaya dalam ketidaksetaraan hubungan menunjukkan bahwa keadaan ini dapat menuju ke kehidupan yang lebih baik.

Pada *Standpoint Theory* terdapat konsep-konsep penting di dalamnya, yaitu:

1) *Standpoint*

Standpoint adalah posisi dapat diduduki berdasarkan struktur sosial suatu bentuk pemahaman dari pengalaman. *Standpoint* berhasil jika terdapat pemikiran, interaksi, maupun kerja keras (West & Turner, 2007). Sudut pandang dapat menjadi penghubung pada lingkungan sosial (Harding, 1991). Perspektif dapat ditentukan dalam lingkungan sosial yang spesifik atau memihaknya.

2) *Situated Knowledge*

Situated Knowledge mendeskripsikan pengetahuan dapat diperoleh dari kondisi maupun situasi yang bersifat ganda serta situasi dari pengalaman. Hal ini dapat mengetahui apa yang diketahui dan dilakukan sehingga dapat menjadi suatu pengalaman (West & Turner, 2007).

3) *Sexual Division of Labor*

Sexual Division of Labor mengatakan bahwa peran sosial yang dimiliki perempuan maupun laki-laki terdapat perbedaan karena peran sosial di lingkungan.

1.5.9. Feminisme Sosialis

Setiap orang ingin memiliki hak yang sama dalam segala bidang tanpa adanya perbandingan laki-laki maupun perempuan. Hal ini disebut dengan kesetaraan gender sehingga dapat ikut serta dalam bidang pendidikan, ekonomi, politik, sosial dan budaya. Maka, perempuan juga harus diperlakukan setara seperti laki-laki, hal ini dapat disebut sebagai feminisme.

Menurut Manggi Humin (Nuryati, 2015) feminisme merupakan sebuah pembebasan seorang perempuan dikarenakan adanya ketidakadilan secara jenis kelamin. Feminisme merupakan teori dari gerakan pembebasan perempuan. Sehingga paham bahwa seorang perempuan benar-benar bagian dari manusia, bukan dari

sesuatu yang lain agar dapat diperlakukan dengan setara dengan gender. Meskipun perempuan ingin dapat aktif di lingkungan publik, domestik bukan hanya di dalam lingkungan rumah saja tetapi, mereka tetap memiliki tugas utama menjadi seorang perempuan. Maka, gerakan ini disebut sebagai feminisme sosialis.

Penelitian ini memiliki unsur feminisme dan masuk ke dalam aliran gerakan feminisme sosialis. Awal muncul feminisme sosialis karena adanya kritik terhadap feminisme Marxis. Feminisme Marxis menekankan mengenai persoalan pada masalah kelas yang menyebabkan perbedaan status perempuan, terdapat pandangan bahwa perempuan borjuis (kelas menengah ke atas) yang tidak mengalami penindasan yang sama dengan perempuan kelas buruh. Feminisme sosialis terfokus pada aspek gender dan ekonomi terhadap penindasan kaum perempuan (Tong, 2014).

Feminisme sosialis beranggapan bahwa kapitalisme dan patriarki yang menyebabkan terjadinya penindasan kepada kaum perempuan (Tong, 2014). Adanya feminisme sosialis untuk membentuk posisi yang setara dengan kepentingan kekuasaan. Feminisme sosialis menekankan akan keadilan dari kelas borjuis (kelas menengah ke atas) untuk tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam memberikan kesempatan kerja seperti cuti hamil dan mengurus anak, hingga perbedaan gaji.

Feminisme sosialis merupakan suatu gerakan untuk membebaskan kaum perempuan melalui perubahan struktur patriarki. Struktur patriarki berubah untuk mewujudkan kesetaraan gender. Terdapat beberapa konsep dasar pemikiran feminisme sosialis, yaitu gender, reproduksi, konsep patriarki dan kelas. Feminisme sosialis menggunakan konsep kelas dan gender untuk memahami dalam penindasan kaum perempuan, karena menurut feminisme Marxis kapitalisme adalah sumber dari penindasan perempuan.

Asumsi dari feminisme sosialis adalah kapitalis bukan penyebab utama dari keterbelakangan seorang perempuan, tetapi terdapat faktor lain seperti kelas, gender, individu, ras dan lingkungan dapat terlibat. Penindasan perempuan sangat terkait dengan fakta pekerjaan perempuan, baik di rumah atau di luar rumah, masih belum dibayar, dibayar rendah, atau diremehkan, suatu keadaan yang sebagian besar menjelaskan status dan kekuasaan perempuan yang lebih rendah.

1.6.Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah suatu pernyataan yang akan diuji kebenarannya dengan melakukan sebuah penelitian. Asumsi penelitian harus diyakini kebenarannya oleh peneliti dengan mendeskripsikannya secara jelas (Arikunto, 2013). Asumsi pada penelitian ini bahwa kesetaraan gender di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta bisa terjadi jika setiap karyawan perempuan maupun laki-laki dapat memiliki hak yang sama pada saat pembagian pekerjaan atau jabatan dan setiap orang dapat merepresentasikan pendapatnya masing-masing sehingga tidak adanya diskriminasi atau ketidakadilan.

1.7.Operasionalisasi Konsep

1.7.1. Kesetaraan Gender

Sehingga kesetaraan gender dapat memiliki status yang setara berupa jenis pekerjaan dan mengikuti dalam bidang ekonomi, hukum, sosial budaya, pertahanan, pendidikan, politik dan keamanan nasional serta persamaan memperlihatkan hasil pekerjaan. Kondisi ini dapat terbentuk apabila terdapat perlakuan yang adil antara perempuan maupun laki-laki. Terdapat kesempatan dalam menggunakan sumber daya manusia serta mengambil keputusan.

1.7.2. Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir karyawan adalah bentuk upaya perusahaan yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja

karyawan. Pada dasarnya, perusahaan melakukan pengembangan karir karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan mengembangkan sikap karyawan di perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018).

Maka, dalam pengembangan karir harus mencari informasi mengenai pengetahuan dan potensi yang diperlukan di suatu perusahaan. Pengembangan karir merupakan suatu tindakan untuk mencapai suatu karir yang didukung oleh sumber daya manusia, manajer atau pihak lainnya.

Pengembangan karir karyawan memiliki manfaat untuk perusahaan dan karyawan yang ada (Batjo & Shaleh, 2018), yaitu:

Manfaat untuk perusahaan:

- a) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di semua tingkatan perusahaan.
- b) Meningkatkan citra baik perusahaan
- c) Pengambilan keputusan dalam permasalahan perusahaan
- d) Meningkatkan kuantitas dan kualitas dari suatu produk atau jasa di perusahaan.

Manfaat untuk karyawan:

- a) Mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan dalam menghadapi suatu masalah
- b) Meningkatkan kepercayaan diri
- c) Meningkatkan tanggung jawab, motivasi dan kinerja karyawan

1.7.3. Pengembangan Karir Karyawan Perempuan

Pekerja perempuan adalah pekerja yang dipandang sebelah mata, sehingga dapat bersifat rentan untuk diperlakukan secara sewenang-wenang oleh perusahaan, pengusaha atau rekan kerja (Sembiring, 2016). Maka, pekerja perempuan memiliki perlindungan secara hukum dalam menjalankan pekerjaan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal

Suatu aktivitas perempuan yang berkarir memiliki beberapa manfaat sebagai perempuan yang bekerja, yaitu mampu memenuhi kebutuhannya secara individu, rumah tangganya maupun bermasyarakat. Perempuan yang berkarir pasti mengalami kehidupan yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam dunia kerja. Terkadang membuat seseorang merasa tertekan, memperlakukan secara tidak adil dan mempengaruhi sikap terhadap pengembangan karir di suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karir perempuan dapat dilihat dari peningkatan usia atau pengalaman pekerja perempuan. Perempuan yang berkarir memiliki pandangan yang luas dan subyektif karena perempuan dapat memperhatikan bagaimana perempuan dapat menjalani kehidupannya.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Tipe dan Desain Penelitian

Tipe pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif didefinisikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti suatu objek, situasi dan menggambarkan situasi yang terjadi di masyarakat. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan fakta-fakta secara jelas dan hubungan dari fenomena yang sedang diteliti (Hidayat, 2007).

Sehingga dengan menggunakannya penelitian kualitatif deskriptif ini dapat menggambarkan situasi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

Desain pada penelitian ini menggunakan fenomenologi kritis. Fenomenologi kritis menunjukkan apa yang terlihat atau apa yang telah menampakkan dari suatu fenomena dengan berpikir secara kritis (Daulay, 2010). Fenomenologi kritis akan memahami secara mendalam pada suatu fenomena yang terlihat dalam kesadaran dan sesuai dengan esensi dari fenomena tersebut.

1.8.2. Situs Penelitian

Situs penelitian adalah tempat atau daerah dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data. Situs penelitian pada penelitian ini adalah kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 47, Karangrejo, Kec. Gajahmungkur, Semarang, Jawa Tengah.

1.8.3. Subjek Penelitian

Teknik yang digunakan untuk menentukan informan yang akurat, maka teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang telah ditentukan persyaratannya (Sugiyono, 2013). Subjek pada penelitian ini adalah pekerja perempuan yang dilihat dari masa kerja. Masa kerja terdapat 3 jenis kriteria, yaitu bekerja kurang dari 5 tahun, lebih dari 5-20 tahun, dan di atas 20 tahun. Agar dapat menceritakan lebih banyak atas pengalaman yang berbeda-beda dari karyawan yang baru hingga karyawan yang bekerja bertahun-tahun.

1.8.4. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini yang digunakan adalah bentuk teks, kata-kata maupun simbol yang menggambarkan tindakan dari suatu peristiwa dalam kehidupan sosial masyarakat. Data yang masuk adalah transkrip wawancara, catatan data lapangan, termasuk didalamnya deskripsi mengenai tata situasi (Sudarwan, 2002).

1.8.5. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari pihak pertama atau sumber asli. Data primer bukan dalam jenis file-file tetapi, mencari melalui narasumber yang dijadikan sebagai objek penelitian (Narimawati, 2008). Data ini didapatkan dengan wawancara langsung melalui narasumber dengan subjek penelitian untuk mendapatkan informasi.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung diberikan pada peneliti (Sugiyono, 2006). Seperti, jurnal, artikel, buku dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

1.8.6. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data akan melakukan wawancara (*in-depth interview*) subjek penelitian. Wawancara merupakan tanya jawab antara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi sehingga mendapatkan informasi dari suatu objek (Sugiyono, 2013). Karena penelitian ini bersifat fenomenologi kritis, maka pada penelitian menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) pada subjek penelitian. Penelitian menggunakan fenomenologi kritis yang menjelaskan suatu fenomena dengan melakukan wawancara mendalam pada individu bukan kelompok. Wawancara mendalam dalam fenomenologi kritis dilakukan secara informal, interaktif dan menjawab pertanyaan secara terbuka. Namun menggunakan bukti maupun logika sehingga dapat mengungkapkan kebenaran dari suatu kondisi

1.8.7. Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis fenomenologi, terdapat beberapa tahap (Creswell, 2013), yaitu:

a) Tahap Awal

Semua hasil dari rekaman wawancara mendalam dengan subjek penelitian dilakukan ke tahap selanjutnya dengan diolah menjadi suatu kalimat atau teks.

b) Tahap *Horizontalization*

Tahap ini peneliti mengumpulkan pendataan dari pernyataan-pernyataan secara relevan sesuai dengan topik. Tahap ini dapat melengkapi data dari berbagai sumber yang di dapat.

c) Tahap *Cluster of Meaning*

Tahap ini peneliti menjelaskan apa saja untuk dikelompokkan ke dalam tema-tema, sehingga memisahkan pernyataan yang berulang-ulang.

d) Tahap Esensi

Tahap ini peneliti membangun penjelasan atas seluruh makna dan esensi pengalaman para subjek.

1.8.8. Kualitas Data

Kebenaran terhadap pemeriksaan data digunakan untuk menjawab kembali pada penelitian kualitatif yang mengatakan bahwa penelitian tidak secara ilmiah, adanya unsur yang tidak dapat dipisahkan pada pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007). Terdapat pengecekan data dari berbagai sumber dengan beberapa cara pada triangulasi. Terdapat tiga jenis triangulasi dalam pengecekan data (Sugiyono, 2013) yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber dalam pengecekan data. Pada triangulasi sumber, peneliti telah memperoleh data dari hasil wawancara dengan informan namun data yang diperoleh harus valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Peneliti melakukan pengecekan data dari hasil wawancara dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, data diperoleh melalui wawancara, lalu dicek kembali dengan dokumentasi yang sudah ada seperti susunan penempatan jabatan dan susunan organisasi perusahaan di *Annual Report*.