

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

Marisa Arum Larasati<sup>1</sup>, Sunarto<sup>2</sup>, Lintang Ratri Rahmiaji<sup>3</sup>

[marisaarumlarasatii@gmail.com](mailto:marisaarumlarasatii@gmail.com)

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof Soedarto, SH. Tembalang Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 746407  
Faksimile (024) 746504 Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## ABSTRACT

*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*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Pertama Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing Kedua Universitas Diponegoro

## ABSTRAKSI

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

## PENDAHULUAN

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. 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). 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.

Ketidakadilan akan perempuan diakibatkan pada budaya patriarki yang dipercayai oleh masyarakat, 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%, dimana persentase perempuan masih rendah dibandingkan dengan laki-laki yang sebanyak 83,13%. Selain itu, Indonesia masih menerapkan 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, 2018).

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. *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).

Terdapat aturan di Indonesia yang telah ditetapkan 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.

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.

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.

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.

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*. Jabatan tersebut 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. 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%.

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.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kesetaraan Gender**

Kesetaraan gender dapat dikatakan sebagai keadilan gender, maka setiap individu mendapatkan perbuatan yang sama serta tidak membedakan 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

### **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.

### **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.

### ***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.

### ***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.

### **Feminisme Sosialis**

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.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode fenomenologi. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan situasi

pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Data penelitian primer didapatkan melalui observasi dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. 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. 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.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teoritis**

Berdasarkan teori, penelitian ini memiliki kesesuaian dengan teori-teori yang telah digunakan yaitu *Critical Organizational Communication Theory* dan *Standpoint Theory*. Penelitian ini berkaitan dengan *Critical Organizational Communication Theory*, yaitu mengenai pemahaman masalah kekuasaan dalam peraturan organisasi yang memungkinkan kita untuk memahami mengapa makna

tertentu menjadi dominan dan menunjukkan masih terdapat diskriminasi gender yang didasari oleh *Standpoint Theory*. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai kelompok marginal atau sebagai karyawan perempuan yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan karyawan laki-laki dari seluruh jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Sedangkan untuk tenaga-tenaga teknis perempuan sangat terbukti banyak dengan lulusan teknik tetapi tidak menjadi patokan terhadap jumlah karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Pada saat ini jumlah keseluruhan karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta hanya mencapai 30%.

Ketidaksetaraan gender ini sudah terlihat dari awal masuknya karyawan ke dalam perusahaan. Terlihat dari rekrutmen karyawan di PT. PLN (Persero) bahwa perusahaan ini didominasi oleh maskulin. Saat rekrutmen karyawan perempuan hanya memiliki kesempatan 4% lebih kecil dari pada laki-laki. Terbentuknya diskriminasi pada perempuan dapat dilihat dari awal rekrutmen yang memiliki syarat tertentu karena terdapat batasan untuk

perempuan mencari pekerjaan (Susiana, 2017).

Di dalam perusahaan masih terdapat suatu bidang hanya didominasi oleh karyawan laki-laki tanpa terlibat karyawan perempuan, yang seharusnya salah satu pekerjaan di bidang tersebut dapat dikerjakan oleh karyawan perempuan, tanpa ikut campur tangan perempuan bidang tersebut memiliki suatu permasalahan yang sangat rumit. Terkadang karyawan perempuan tidak banyak terlibat dalam pengambilan keputusan ketika sedang rapat kerja. Seharusnya kesetaraan gender juga diterapkan dalam pembagian tugas di perusahaan. Penempatan posisi karyawan di perusahaan akan menimbulkan diskriminasi, banyak ditemukan kesempatan untuk menempati suatu jabatan di dunia kerja hanya diberikan untuk pekerja laki-laki (Susiana, 2017).

### **Praktis**

Berdasarkan praktis, hasil penelitian menyatakan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan ini telah didominasi oleh laki-laki. Tidak hanya pembagian kerja tetapi juga pada pemimpinnya. Maka, bukan sesuatu yang asing lagi jika di PT. PLN disebut industri

para maskulin karena jumlah laki-laki yang lebih banyak daripada perempuan.

Meskipun banyak perempuan yang telah diajukan untuk menduduki posisi tersebut, tetapi perempuan memiliki beberapa pertimbangan dalam menduduki jabatan yang penting. Sehingga narasumber beranggapan bahwa jabatan tersebut hanya laki-laki yang sanggup untuk menjalaninya. Suatu jabatan penting dalam organisasi memberikan kesempatan untuk diisi oleh karyawan perempuan yang bersedia untuk memberikan waktu dan tanggung jawab kepada suatu organisasi. Ketika menerima orang yang tidak memahami akan kinerjanya dalam menduduki suatu jabatan, maka akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat berpengaruh buruk pada lingkungan sekelilingnya (Hertati, 2019).

Jabatan untuk pekerja perempuan biasanya memiliki pembagian pada bidang tertentu seperti administrasi, keuangan dan hubungan masyarakat. Berbeda dengan laki-laki yang ditempatkan pada bidang teknik dan operasional (Uli, 2005).

Pada pembagian tugas, karyawan perempuan ikut serta dalam proses kerja di lapangan untuk meninjau kondisi yang sedang terjadi. Namun, langkah ini pastinya begitu berat apabila pekerjaan

yang telah dihadapi mengenai gangguan pada jaringan. Maka semua akan diambil alih oleh laki-laki padahal perempuan juga bisa terlibat dalam pekerjaan lapangan tersebut. Saat kerja di lapangan perempuan bisa terlibat dalam kegiatan seperti CSR (Corporate Social Responsibility) yang langsung berhubungan dengan pihak eksternal. Sehingga pekerjaan terlihat seakan didominasi oleh laki-laki.

Dalam lingkungan pekerjaan seharusnya karyawan memiliki kesempatan dan perlakuan yang adil dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut ILO (International Labour Organization) perusahaan harus memastikan bahwa tidak membuat asumsi mengenai kemampuan dan bakat seseorang berdasarkan karakteristik individu, tetapi menilai setiap orang dalam kemampuan dan bakat individunya. Telah ditulis pada UU No. 13 tahun 2003 pasal 5 dan 6 perihal tenaga kerja, pemerintah akan memperlakukan karyawan untuk mendapatkan hak dan perilaku yang setara sehingga tidak terdapat diskriminasi dalam bentuk apapun seperti penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab.

### **Sosial**

Berdasarkan sosial, temuan dari penelitian bahwa terdapat alasan mengenai

keputusan narasumber untuk menduduki suatu jabatan penting yang akan menempatkan suatu wilayah kerja di seluruh Indonesia. Jika karyawan perempuan bersedia untuk ditugaskan di mana saja tidak akan menjadi masalah walaupun memiliki tanggung jawab yang berat. Perempuan yang telah menduduki jabatan penting akan dimutasikan ke wilayah yang sudah ditentukan. Tetapi, kebanyakan untuk mengambil langkah seperti ini cenderung ke karyawan laki-laki. Program penempatan kerja karyawan harus memiliki sikap terbuka antara karyawan dan perusahaan karena hal tersebut sangat penting untuk diawasi karena kedepannya akan berhubungan dengan kepentingan perusahaan maupun kepentingan individu (Agustriyana, 2015).

Penempatan karyawan di suatu wilayah membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan lingkungan sosial yang ada. Karena karyawan akan dimutasikan ke wilayah seluruh Indonesia untuk dipekerjakan sesuai dengan SK (Surat Keputusan) yang telah dikeluarkan oleh perusahaan. Maka dari itu karyawan harus mulai beradaptasi di dalam kantor dan di luar kantor untuk mengetahui lingkungan sosial di tempat yang baru. Wilayah kerja yang telah ditentukan tidak

hanya di daerah perkotaan saja tetapi hingga sampai pelosok negeri. Situasi yang ada di dalam lingkungan kerja akan mengarahkan individu untuk belajar beradaptasi dengan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerjanya (Duha, 2020).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Keempat informan menyatakan bahwa mereka tidak mengalami ketidaksetaraan gender selama berkarir di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Namun demikian, informan merasa ada beberapa hal yang mengganjal antara lain, ada beberapa divisi yang tidak terdapat karyawan perempuan di dalamnya seperti pekerjaan yang berhubungan dengan listrik bertegangan tinggi yang semuanya diisi oleh karyawan laki-laki, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informan 3, selain itu terdapat faktor internal dari karyawan perempuan sendiri berupa keengganan untuk mengambil posisi dan tanggung jawab yang lebih besar dikarenakan beberapa pertimbangan seperti faktor keluarga dan penempatan wilayah kerja. Maka berdasarkan keterangan tersebut diatas, secara struktural karyawan

perempuan sebenarnya masih ada dalam budaya patriarki, sehingga mereka tidak merasa ter subordinasi bahkan menguatkan budaya patriarki yang ada dalam perusahaan. Hal ini juga menguatkan asumsi bahwa lingkungan kerja yang didominasi budaya patriarki akan menghasilkan budaya patriarki pula yang secara langsung mempengaruhi perkembangan karir bagi karyawan perempuan.

### **Saran**

#### 1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan teori komunikasi, khususnya pada teori gender yang digunakan yaitu *Standpoint Theory* dan *Critical Organizational Communication Theory*. Penelitian ini telah menggunakan konsep-konsep yang ada pada teori *Standpoint Theory* dan *Critical Organizational Communication Theory* mengenai pembahasan esensi pengalaman kesetaraan gender dalam pengembangan karir karyawan perempuan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta.

#### 2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk membantu perusahaan dalam menyusun peraturan perusahaan demi menjaga hak karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

#### 3. Sosial

Secara sosial, karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta terlibat aktif di tengah masyarakat dalam memberikan pemahaman yang lengkap tentang makna gender yang sebenarnya agar diskriminasi gender di tengah masyarakat dapat berkurang, dalam bentuk kegiatan *CSR (Corporate Social Responsibility)* maupun komunikasi antar karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta kepada masyarakat secara informal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 No. 2, 161.

- Bayu, D. J. (2019, Maret 8). *Nasib Buruh Perempuan, Alami Diskriminasi di Seluruh Sektor Industri*. Retrieved Juni 2, 2021, from Katadata.co.id: <https://katadata.co.id/yuliawati/berita/5e9a5520d1898/nasib-buruh-perempuan-alami-diskriminasi-di-seluruh-sektor-industri>
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kerja*. Deepublish.
- Fitriani-grum, N. (2017). Model Pengembangan Karir Dosen Wanita Berperan Gandar. *Jurnal EKOBIS, Vol 18*.
- Harding, S. (1991). *Whose Science, Whose Knowledge? Thinking from Women's Live*. Cornell University Press.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- ILO Office in Jakarta., & Indonesian Employers' Association. (2013). *Sumber Dukungan Eksternal Untuk Manajemen Kesetaraan Pada Perusahaan : Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia* : Buku 5. ILO.
- Laporan Tahunan (2019). *Annual Report BUMN Indonesia*.
- Laporan Tahunan (2019). *Annual Report, Memaknai Tantangan, Meningkatkan Layanan Redefining Challenges, Enhancing Services* PT. PLN (Persero)
- Laporan Tahunan (2020). *Annual Report, Power Beyond Generations #PLNTransformation*, PT. PLN (Persero). Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis PT. PLN (Persero).
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory*. SAGE Publications, Inc.
- Nuryati. (2015). Feminisme Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Istimbath*, Hal 161-179.
- Pavlic, B., Reprecht, L., & Sam-Vargas, S. (2000). *Gender Equality and equity: A summary review of unesco's accomplishments since the fourth world conference on women*. Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality.

- Putri, C. A. (2018, Juli 1). *Kementerian Keuangan Ungkap Masalah Gender dan Ekonomi di RI*. Retrieved November 16, 2020, from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200701182828-4-169536/kementerian-keuangan-ungkap-masalah-gender-dan-ekonomi-di-ri>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saleh A, S., & Lubis, D. P. (2012). Bentuk Komunikasi Organisasi Melalui Kegiatan Tanggungjawab Sosial Perusahaan Untuk Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Komunikasi Pembangunan, Vol 10*.
- Subhan, Z. (2004). *Kesetaraan dan Keadilan Gender*. Pustaka Pesantren.
- Sumaryono, E. (1995). *Etika Profesi Hukum, Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*. Kanisius.
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminsima. *Jurnal Aspirasi*, 8, 216–217.
- Tong, R. P. (2014). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction (Fourth Edi)*. Westview Press.
- Uli, S. (2005). Pekerja Wanita Di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum Dan Gender. *Jurnal Equality*, 10(2), 90.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat (3)
- West, R., & Turner, L. H. (2007). *Introducing Communication Theory: Analysis and application (Third Edit)*. McGraw-Hill.