

**IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN  
KARIR PEGAWAI PEREMPUAN (STUDI KASUS DI PT. KALLA  
GROUP MAKASSAR, SULAWESI SELATAN)**

**IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY IN THE CAREER  
DEVELOPMENT OF FEMALE EMPLOYEES (CASE STUDY AT  
PT. KALLA GROUP MAKASSAR, SOUTH SULAWESI)**



**FIRDA AMALIA HAMID  
P072202002**



**PROGRAM STUDI GENDER DAN PEMBANGUNAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM  
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PEREMPUAN  
(Studi kasus di PT. Kalla *Group* Makassar, Sulawesi Selatan)**

Tesis  
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi Gender dan Pembangunan

Disusun dan diajukan oleh

**FIRDA AMALIA HAMID  
P072202002**

Kepada

**PROGRAM STUDI GENDER DAN PEMBANGUNAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

## THESIS

IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR  
PEGAWAI PEREMPUAN  
(Studi kasus di PT. Kalla Group Makassar, Sulawesi Selatan)

FIRDA AMALIA HAMID  
P072202002

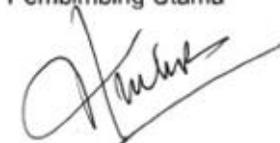
telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal bulan tahun  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Gender dan Pembangunan  
Department  
Fakultas/Program Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Nurhayati Rahman., MS  
NIP. 19571229 198403 2 001

Pembimbing Pendamping



Dr. Ery Iswary., M.Hum.  
NIP. 19651219 198903 2 001

Ketua Program Studi  
Jender dan Pembangunan



Prof. Dr. Nursini, S.E., M.A  
NIP. 19660701 199103 2 001

Dekan Sekolah Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Budu, Ph.D., Sp.M(K), MedEd  
NIP. 19661231 199503 1 009

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Pegawai Perempuan (Studi Kasus Di Pt. Kalla Group Makassar, Sulawesi Selatan)" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing (Prof. Dr. Nurhayati Rahman., MS dan Dr. Ery Iswari.,M.Hum.). karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah di terima pada jurnal *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)* yang terindeks Scopus Q4. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 07 Oktober 2024



Firda Amalia Hamid  
P072202002

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas petunjuk Allah SWT dalam menyelesaikan penelitian berjudul “Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Pegawai Perempuan (Studi Kasus Di Pt. Kalla *Group* Makassar, Sulawesi Selatan)”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih valid mengenai hal-hal yang menjadi faktor penghambat karir pegawai perempuan berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan serta indikator persepsi kesetaraan gender berdasarkan sudut pandang pegawai.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan sangat terbuka untuk masukan dari berbagai pihak. Setiap kontribusi dan masukan akan menjadi suatu landasan yang sangat berharga untuk pengembangan penelitian dimasa yang akan datang. Penulis sangat berterimakasih atas dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak selama proses penulisan penelitian ini, dan terima kasih khusus diberikan antara lain kepada:

1. Prof. Nursini,S.E., M.A, selaku Ketua Program Studi Jender dan Pembangunan
2. Prof. Dr. Budu. Ph.D., Sp.M(K)., MedEd, selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Prof. Dr. Nurhayati Rahman.,MS, selaku Dosen Pembimbing Ketua penulis dalam penelitian ini.
4. Dr. Ery Iswary.,M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Anggota dalam penelitian ini.
5. Prof. Dr.Ria Mardiana Y.,S.E.,M.Si, selaku Dosen Penguji Anggota dalam penelitian ini.
6. Dr.Herawaty.,M.Hum.,Ph.D, selaku Dosen Penguji Anggota dalam penelitian ini.
7. Dr. Fatmawati.,SE.,MS, selaku Dosen Penguji Anggota dalam penelitian ini.
8. Seluruh Staff Akademik Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin, terimakasih atas bantuan dan layanan yang diberikan sangat baik kepada mahasiswa.

9. Kedua Orang Tua penulis, Bapak Abd. Hamid Saini dan Ibu Almh. Dahlia serta Adik Perempuan satu-satunya Nadia Shakila Hamid, terimakasih telah menjadi support system saya dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Kepada seluruh informan di PT. Kalla Group dan pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Terimakasih atas bantuan dan informasi yang diberikan untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Kepada Pemimpin dan seluruh rekan kerja penulis di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Terima kasih atas pengertian dan dukungan yang diberikan selama penulis menjalani masa studi dan penelitian.
12. Kepada angkatan 2020-1 Program Studi Jender dan Pembangunan Namira Arsa, Wulandari Putri Rum, Eka Asti Saputri dan Husnul Ummahat, terimakasih atas dukungan dan bantuan selama menjalani masa studi hingga penelitian. Serta seluruh mahasiswa Program Studi Jender dan Pembangunan yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan, bimbingan, ilmu, serta dukungan yang diberikan kepada penulis dapat bernilai pahala di sisi-Nya. Amin.

Makassar, 09 Oktober 2024

Firda Amalia Hamid  
P072202002

## ABSTRAK

FIRDA AMALIA HAMID. **Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Pegawai Perempuan (Studi Kasus Di Pt. Kalla Group Makassar, Sulawesi Selatan).** (Dibimbing oleh Nurhayati Rahman dan Ery Iswary).

Setiap pegawai pada umumnya mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap perkembangan karirnya selama bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa pegawai dalam mengembangkan karirnya diberikan kesempatan kepada perusahaan untuk mencapai target dan prestasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh kelompok yang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang masing-masing memiliki keterampilan dan kelebihan tanpa dibatasi oleh gender, baik sebagai perempuan maupun laki-laki. Kesetaraan gender, dalam konteks ini, mengacu pada perlakuan dan peluang yang setara bagi semua gender di tempat kerja. Sebagai Grup Perusahaan, Kalla Group telah melalui perjalanan panjang untuk berkontribusi terhadap pembangunan dan perekonomian masyarakat, khususnya di wilayah timur Indonesia. Kalla Group menerapkan lingkungan kerja yang inklusif dan fokus pada talenta terbaik, pertumbuhan sumber daya manusia, dan pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini akan membahas bagaimana mengukur persepsi kesetaraan gender berdasarkan sudut pandang pegawai dan faktor apa saja yang memengaruhi terhambatnya karir perempuan di Kalla Group.

**Kata Kunci:** Kesetaraan Gender, Pengembangan Karir, Pegawai, Kalla Group.

## ABSTRACT

**FIRDA AMALIA HAMID. *Implementation of Gender Equality in the Career Development of Female Employees (Case Study at PT. Kalla Group Makassar, South Sulawesi)*. (Supervised by Nurhayati Rahman and Ery Iswary).**

*Each employee generally has a different perception of their career development while working in the company. This is in line with the fact that employees, in developing their careers, are given the opportunity for the company to achieve targets and achievements by the abilities possessed by Groups consisting of men and women who each have skills and advantages without being limited by their gender, both as men and women. Gender equality, in this context, refers to the equal treatment and opportunities for all genders in the workplace. As a Group of Companies, Kalla has gone through a long journey to contribute to the development and economy of the community, especially in the eastern region of Indonesia. Kalla Group implements an inclusive work environment and focuses on the best talent, people growth, and career development. This research uses qualitative data analysis with a descriptive approach. This research will discuss how to measure perceptions of gender equality based on employee perspectives and what factors influence women's careers at the Kalla Group.*

**Keywords:** *Gender Equality, Career Development, Employees, Kalla Group.*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>

### **BAB II METODOLOGI PENELITIAN**

<b>2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Sumber Data .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Lokasi dan Objek Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>2.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>9</b>
<b>2.5 Instrumen Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>2.6 Metode Analisis Data .....</b>	<b>11</b>
<b>2.7 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>12</b>

## **BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>3.1 Deskripsi Responden / Gambaran Profil Informan</b>	13
3.1.1 karakteristik Informan Menurut Jenis Kelamin	13
3.1.2 Karakteristik Informan Menurut Usia.....	14
3.1.3 Karakteristik Informan Menurut Jenjang Jabatan.....	15
3.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	15
3.1.5 Karakteristik Informan Menurut Status Perkawinan.....	16
3.1.6 Karakteristik Informan Menurut Tingkat Pendidikan.....	17
<b>3.2 Persepsi Mengenai Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja</b>	18
3.2.1 Penerapan Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja dari Sudut Pandang Pegawai PT. Kalla Group	18
3.2.2 Persepsi Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Pegawai PT. Kalla Group	19
<b>3.3 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Terjadinya Kesetaraan Gender</b>	21
3.3.1 Faktor Internal	21
3.3.2 Faktor Eksternal	25
<b>3.4 Peran Ganda Perempuan</b>	27
3.4.1 Status Perkawinan Pegawai Perempuan	27
3.4.2 Dukungan Keluarga dalam Pengembangan Karir Pegawai Perempuan	29
<b>BAB IV</b>	
<b>4.1 Kesimpulan</b>	32
<b>4.2 Saran</b>	33
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	34
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	37
Lampiran 2. Dokumentasi Lapangan.....	38s

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor urut</b>	<b>Halaman</b>
1. Skema Kerangka Pikir Penelitian .....	3
2. Karakteristik Informan Menurut Jenis Kelamin .....	13
3. Karakteristik Informan Menurut Usia .....	14
4. Karakteristik Informan Menurut Jenjang Jabatan .....	15
5. Karakteristik Informan Menurut Masa Kerja .....	15
6. Karakteristik Informan Menurut Status Perkawinan .....	16
7. Karakteristik Informan Menurut Tingkat Pendidikan .....	17
8. Status Perkawinan Pegawai Perempuan .....	28

**DAFTAR TABEL**

<b>Nomor urut</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin.....	3
2. Pemahaman dan Penerapan Mengenai Kesetaraan Gender .....	18
3. Persepsi Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja .....	19
4. Faktor Internal .....	22
5. Faktor Eksternal.....	25

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap pegawai biasanya memiliki perspektif yang berbeda-beda tentang pengembangan karir mereka selama bekerja pada suatu perusahaan. Persepsi didefinisikan sebagai proses memberi makna kepada lingkungan seseorang yang terdiri dari struktur dan penafsiran yang sesuai dengan pengalaman psikologis seseorang. Oleh karena itu, persepsi pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai perspektif dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang proses perubahan dan peningkatan kemampuan berkelanjutan yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan. (Gibson, 2012:173).

Tujuan dari adanya pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kemampuan dan potensi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Selain itu, pengembangan karir diharapkan memberi pegawai kesempatan untuk lebih menyadari potensi mereka dan menggunakan potensi tersebut untuk mencapai kesuksesan. (Supardi, 2009:6).

Hal ini sejalan dengan para pegawai dalam mengembangkan karirnya diberi kesempatan terhadap perusahaan dapat mencapai target dan pencapaian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh kalangan-kalangan yang terdiri dari kalangan laki-laki dan perempuan yang masing-masing punya kemampuan dan kelebihan tanpa dibatasi oleh gendernya baik sebagai laki-laki maupun perempuan. Pemerintah telah mengikuti pertemuan antara berbagai negara untuk mencapai kesetaraan gender dan mengembangkan program tujuan pembangunan millennium, atau MDGs, di mana kesetaraan gender adalah tujuan ketiga dari tujuannya. Karena itu, perjuangan perempuan untuk kesetaraan gender terus menghadapi banyak tantangan.

Pada umumnya dalam dunia kerja, sering menempatkan perempuan pada posisi tidak penting. Laki-laki bekerja mencari nafkah, sementara perempuan diharapkan mengerjakan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, merawat anak, membersihkan, mengurus, dan menata rumah. Perempuan memiliki peran ganda

ketika mereka bekerja sama dengan kaum laki-laki. Perempuan yang sangat termotivasi untuk memperoleh posisi, menghadapi tantangan di tempat kerja, dan bersedia untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka merupakan tanda maskulinitas yang berkontribusi positif pada keberhasilan dalam karir mereka. (Sriwijono, dkk, 2006). Pada perusahaan, proses pengembangan karir dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan karyawan yang tepat. Faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang adalah pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

Dibandingkan dengan pegawai laki-laki, pegawai perempuan lebih cenderung menghindari konflik, tetapi perempuan juga lebih suka bekerja sama dalam banyak situasi. Perbedaan kinerja, perilaku, dan pola bekerja antara laki-laki dan perempuan tidak dapat digeneralisasi pada semua orang. Namun, laki-laki cenderung lebih banyak membantu jika ada risiko yang timbul.

Para perempuan yang bekerja tidaklah mudah untuk mencapai karir yang tinggi. Wanita harus melalui banyak tahapan, peluang, atau bahkan hambatan untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan, budaya yang dominan oleh laki-laki, mentoring, maskulinitas, konflik pekerjaan-keluarga, dan budaya dominasi laki-laki adalah beberapa faktor yang memengaruhi karir perempuan. (Mardiah, 2018). Demikianlah hal yang dapat kita lihat pada beberapa perusahaan termasuk Kalla Group.

Hadji Kalla dan Hajjah Athirah mendirikan Kalla Group pada tahun 1952, berdagang tekstil dan hasil bumi di kabupaten Watampone, Sulawesi selatan. Usaha non-tekstil seperti perdagangan umum impor dan ekspor hingga otomotif di bawah NV terus berkembang, perlahan tapi pasti. Hadji Kalla. Saat ini, Kalla Group mengelola berbagai bisnis di bawah bendera grup perusahaan Kalla dan menjadi salah satu perusahaan terbesar di Kawasan Timur Indonesia dengan kantor pusat di Makassar. Otomotif, transportasi dan logistik, properti, konstruksi, manufaktur, dan energi adalah bidang bisnis utama.

Sebagai kelompok perusahaan, Kalla berkomitmen untuk membuat terobosan baru untuk memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat luas Indonesia. Mereka berkomitmen untuk mendukung pembangunan di Sulawesi Selatan.

Sebagai grup perusahaan, Kalla telah membantu pertumbuhan ekonomi dan masyarakat, terutama di wilayah Timur Indonesia. Memasuki usia 70 tahun, Kontribusi Kalla Group kini mencakup berbagai bidang, termasuk perdagangan, transportasi, infrastruktur, properti, manufaktur, energi, dan pendidikan. Sektor-sektor ini telah berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini dan di masa mendatang.

Pertumbuhan bisnis yang begitu pesat ini tidak mungkin disebabkan oleh keberhasilan seluruh staf dalam melakukan transformasi bisnis dan budaya, dimulai dengan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan terbaik, pengelolaan bisnis yang inovatif, dan pendekatan sosial-budaya yangimbang. Hal ini membuat Kalla menjadi salah satu grup perusahaan terbesar di Indonesia Timur.

Dalam misinya mencapai Pengelolaan bisnis yang berkelanjutan, Kalla Group menawarkan platform untuk pengembangan sumber daya manusia yang unggul dengan menerapkan lingkungan kerja yang inklusif dan berfokus pada talenta terbaik, pertumbuhan individu, dan pengembangan karir.

Pada unit Holding di perusahaan Kalla *Group* yang berkantor di Wisma Kalla, terdapat 205 orang pegawai yang terdiri dari 65 orang pegawai perempuan dan 140 orang pegawai laki-laki. Dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.** Jumlah Pegawai Menurut Jenjang Jabatan dan Jenis Kelamin

JABATAN	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	JUMLAH
<i>Staff</i>	19	15	34
<i>Team Leader</i>	38	97	135
<i>Departement Head</i>	8	27	35
<i>Director</i>	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>140</b>	<b>205</b>

Berdasarkan Tabel 1, pada unit yang berkantor di Wisma Kalla, terdapat 205 orang pegawai yang terdiri dari 65 orang pegawai perempuan dan 140 orang pegawai laki-laki. Dengan dominasi pegawai yang diduduki oleh pegawai laki-laki dengan jenjang jabatan *Director* sebanyak 1 orang, *Departement Head* sebanyak 27 orang, *Team Leader* sebanyak 97 orang, dan *Staff* sebanyak 15 orang. Karna hanya ada 1 orang yang menjabat sebagai *Director* dan sudah

diduduki oleh laki-laki maka tidak ada perempuan yang menduduki jabatan tersebut. Sedangkan untuk jenjang jabatan lainnya dalam unit tersebut seperti *Departement Head* yang diduduki oleh pegawai perempuan yaitu sebanyak 8 orang, *Team Leader* sebanyak 38 orang, dan *Staff* sebanyak 19 orang. Hal tersebut sudah terlihat bahwa dari jumlah pegawai perempuan dan laki-laki sudah tidak setara secara kuantiti. Pegawai laki-laki jauh lebih mendominasi sebanyak 68% sedangkan pegawai perempuan sebanyak 32% dari total keseluruhan pegawai.

Secara umum, istilah "seks" digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan anatomi biologis antara laki-laki dan perempuan, karena itu istilah "seks" merujuk pada masalah reproduksi dan aktivitas seksual. Istilah "jenis kelamin" juga merujuk pada aspek biologis seseorang, seperti perbedaan hormon dalam tubuh, bentuk tubuh, reproduksi, dan karakteristik biologis lainnya. (Linda, 1990:8). Dalam ilmu sosial, istilah "jenis kelamin sosial" digunakan untuk membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan fungsi dan peran yang diberikan atau dibentuk oleh masyarakat serta fakta biologis. (Tumimbang, 2020:4)

Sayang sekali, perempuan tampaknya masih belum dapat menandingi kaum laki-laki dalam hal kemajuan, terutama dalam hal kepemimpinan. Dalam hal proporsi, perempuan masih jauh dari peran pemimpin. Ini karena selama bertahun-tahun, kepemimpinan lebih banyak dikaitkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki cenderung dianggap lebih mampu dan unggul daripada perempuan. Namun, adalah mungkin bagi perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, karena banyak perempuan yang memegang jabatan tersebut di dalam sebuah organisasi.

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan gender dalam lingkup ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Adanya perlakuan diskriminatif dan eskploratif terhadap pekerja perempuan.
2. Perempuan belum ditempatkan sejajar dengan pekerja laki-laki karena kodrat perempuan itu sendiri.
3. Adanya kesenjangan pendapatan dan tunjangan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Hal tersebut diatas seringkali membayangi para pekerja perempuan dan diperlukan sistem kepegawaian yang ramah gender guna mewujudkan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan.

Adapun bentuk-bentuk kesetaraan gender itu terwujud apabila tidak ada lagi diskriminasi gender seperti pekerja laki-laki lebih dominan diatas pekerja perempuan, kesetaraan gaji dan tunjangan, tidak ada pelecehan seksual baik secara verbal maupun fisik terhadap perempuan, dan memiliki kesempatan dan peluang jenjang karir yang sama.

Namun, dalam konsep kesetaraan gender, laki-laki dan perempuan memiliki hak asasi proporsional untuk keutuhan dan kelangsungan rumah tangga. Selain itu, perempuan harus bekerja di luar rumah untuk memenuhi banyaknya kebutuhan dan tuntutan hidup mereka. Ketidakadilan pekerjaan tetap ada. Di mana peran laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan peran perempuan. Memperjuangkan kesetaraan gender tidak berarti menentang laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin mereka; sebaliknya, itu berarti membangun hubungan yang setara di antara mereka. (Murtado, 2024:6).

Berdasarkan survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh BPS tahun 2023 Untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut jenis kelamin di Indonesia untuk tenaga kerja berjenis kelamin perempuan sebanyak 60,18% sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki sebanyak 86,97%. Sedangkan untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan tahun 2023 untuk tenaga kerja berjenis kelamin perempuan sebanyak 49,62% sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki sebanyak 82,22%. Untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut jenis kelamin di Kota Makassar berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan tahun 2023 untuk tenaga kerja berjenis kelamin perempuan sebanyak 42,06% sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75,86%. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin (gender), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja masih didominasi oleh laki-laki. Secara tahunan TPAK di Indonesia untuk jenis kelamin laki-laki naik 0,27% dari tahun 2022, sedangkan untuk perempuan naik pesat 1,34% hal ini menunjukkan TPAK perempuan mulai meningkat akan tetapi masih jauh dibawah dominasi persentase TPAK laki-laki.

Kajian terkait analisis gender tersebut mampu melahirkan tiga teori utama, yaitu: Teori *Nature* yang merupakan perbedaan peran

antara laki-laki dan perempuan adalah alami dan kodrati (*Nature*), Teori *Nurture* yaitu perbedaan dalam relasi gender antara laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh genetika, tetapi oleh struktur dan konstruksi masyarakat (Utaminingsih, 2017:19). Serta Teori *Equilibrium* konsep kemitraan dan keharmonisan sangat penting dalam hubungan atau relasi antara perempuan dan laki-laki (Ihromi: 1995:43).

Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana cara mengukur persepsi kesetaraan gender berdasarkan sudut pandang pegawai beserta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi terwujudnya kesetaraan gender dalam pelaksanaan pengembangan karir pegawai perempuan di Kalla *Group* dengan pendekatan beberapa teori-teori gender yang relevan dengan penelitian ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi, pandangan, dan realita yang terjadi dilapangan tentang kesetaraan gender di tempat kerja. hal ini bertujuan untuk menjadi masukan bagi perusahaan untuk melakukan sosialisasi kepada segenap pegawai agar seluruh pegawai juga bisa lebih familiar dengan gender khususnya dilingkup kerja. secara kontekstual, pertanyaan yang akan dimunculkan dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi kesetaraan gender dari sudut pandang pegawai yang bekerja di Kalla Group dengan mengetahui pendapat pegawai mengenai kesetaraan gender berdasarkan sudut pandang pegawai perempuan dan laki-laki di perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mengetahui dan familiar mengenai gender dan kesetaraan gender beserta faktor-faktor yang menghambat Perempuan agar bisa setara dengan laki-laki dalam jenjang karir tertinggi di perusahaan. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang lebih rinci sebagai rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kesetaraan gender dari sudut pandang pegawai yang bekerja di Kalla *Group*?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat perempuan agar bisa setara dengan laki-laki dalam jenjang karir tertinggi di Kalla *Group*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih valid mengenai hal-hal yang menjadi faktor penghambat karir pegawai perempuan berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dan mengetahui apakah indikator persepsi kesetaraan gender berdasarkan sudut pandang pegawai. Tujuan yang ingin dicapai pada penilitan ini secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui indikator persepsi berdasarkan sudut pandang pegawai mengenai kesetaraan gender pada lingkungan kerja di *Kalla Group*.
2. Menjabarkan faktor-faktor yang memengaruhi terhambatnya karir perempuan di *Kalla Group*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dari segi ilmiah diharapkan dapat memberi pengetahuan di bidang gender dan pembangunan. Khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai perempuan yang dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di *Kalla Group*.

Dari segi praktis, hasil dari penelian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Peneliti dapat mengetahui baik secara langsung maupun secara lisan mengenai tolak ukur persepsi kesetaraan gender berdasarkan persepsi pegawai yang bekerja di PT. *Kalla Group* serta penjabaran faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir khususnya pada pegawai perempuan yang bekerja di *Kalla Group* yang ingin lebih mengembangkan karirnya.
2. Dapat memberi kontribusi pada perusahaan dalam menentukan posisi/jabatan karir pegawai yang bekerja di *Kalla Group*.

## **BAB II METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dapat membantu mengungkapkan, memahami, dan mendapatkan pemahaman tentang fenomena baru. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data tentang karakteristik responden dan tanggapannya tentang pengembangan karir karyawan.

Penelitian deskriptif-analisis adalah desain penelitian yang digunakan untuk meneliti kelompok orang, objek, kondisi, dan peristiwa saat ini dengan memberikan deskripsi situasi atau kejadian. Selanjutnya, data yang sudah ada, yang terdiri dari teks atau narasi (hasil verbatim dari wawancara), akan dianalisis. (Sugiyono, 2013:67).

### **2.2 Sumber Data**

Data kualitatif dalam bentuk kata-kata dan kalimat adalah sumber penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Data yang dimaksud adalah gambaran dari bentuk kesetaraan gender dalam sebuah perusahaan yang pegawainya terdiri atas pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki serta implementasinya dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir terhadap pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer berupa kuesioner dan informan yaitu pegawai PT. Kalla *Group*. Informan yang dipilih untuk melengkapi data yang dibutuhkan adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari dua tahun dan memiliki umur antara 25 - 50 tahun. Berjenis kelamin perempuan dan laki-laki baik yang belum menikah dan yang sudah menikah. Data sekunder yang digunakan yaitu data pendukung yang berhubungan dengan kajian penelitian. Adapun juga data sekunder yang berasal dari berbagai sumber, termasuk publikasi ilmiah dan basis penelitian ilmiah.

### 2.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kalla Group, yang berlokasi di Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 8 Kelurahan Kunjung Mae, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Objek yang diteliti adalah karyawan PT. Kalla Group.

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 1 bulan untuk pengumpulan data baik berupa informasi organisasi perusahaan, wawancara langsung dengan informan yang dibutuhkan serta kuesioner untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk kemudian diolah menjadi suatu data dan informasi yang valid.

### 2.4 Metode Pengumpulan Data

Empat teknik utama penelitian kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data. Mereka adalah observasi, wawancara mendalam, pencatatan lapangan, dan dokumentasi. Berikut ini adalah penjelasannya: (Nawawi, 2012:78)

1. Observasi mengharuskan peneliti melihat objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Data yang dikumpulkan terkait dengan persepsi mengenai penerapan kesetaraan gender serta pengaruh adanya bias gender berdasarkan teori-teori gender. Jika data diperoleh melalui pengamatan langsung dan dicatat dalam catatan lapangan dalam format observasi yang telah disusun sebelumnya, data akan lebih akurat
2. Tujuan dari wawancara mendalam adalah untuk mempelajari secara menyeluruh perspektif informan tentang praktik kesetaraan gender. Untuk kepentingan verifikasi, data informan diklarifikasi dengan menggunakan model observasi untuk mengamati kebenaran data. Kriteria informan yang dimaksud yaitu pegawai dengan masa kerja lebih dari dua tahun dan memiliki umur antara 25 - 50 tahun. Berjenis kelamin perempuan dan laki-laki baik yang belum menikah dan yang sudah menikah.
3. Kuesioner berupa lembaran catatan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan informan yang berkaitan dengan penerapan kesetaraan gender dalam perusahaan dan pengaruh terjadinya bias gender dalam perusahaan.
4. Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi metode observasi dan wawancara yang mendalam. Dokumentasi ini dapat berupa

catatan, manuskrip, atau dokumen resmi yang terkait dengan subjek penelitian, serta foto yang relevan sebagai bukti fisik. (Sudaryono, 2017:184).

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dalam lingkungan alam. Metode pengumpulan data yang lebih difokuskan pada peran observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. (Bachri, 2010:50).

Kalla *Group* memiliki beberapa cabang perusahaan yang tersebar baik di Sulawesi Selatan maupun diluar Sulawesi Selatan. Tapi khusus dalam penelitian ini penulis memilih satu unit sebagai sampling. Dengan pertimbangan manajemen dan rekrutmen serta pelaksanaan aktivitas kantor hampir sama dengan anak perusahaan lain sehingga fokus penilitan ini difokuskan pada unit yang berkantor di Wisma Kalla. Pada unit yang berkantor di Wisma Kalla, terdapat 205 orang pegawai yang terdiri dari 65 orang pegawai perempuan dan 140 orang pegawai laki-laki. Dengan dominasi pegawai yang diduduki oleh pegawai laki-laki dengan jenjang jabatan *Director* sebanyak 1 orang, *Departement Head* sebanyak 27 orang, *Team Leader* sebanyak 97 orang, dan *Staff* sebanyak 15 orang. Karna hanya ada 1 orang yang menjabat sebagai *Director* dan sudah diduduki oleh laki-laki maka tidak ada perempuan yang menduduki jabatan tersebut. Sedangkan untuk jenjang jabatan lainnya dalam unit tersebut seperti *Departement Head* yang diduduki oleh pegawai perempuan yaitu sebanyak 8 orang, *Team Leader* sebanyak 38 orang, dan *Staff* sebanyak 19 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang pegawai sebagai informan yang terdiri dan 15 orang pegawai perempuan dan 15 orang pegawai laki-laki dengan jenjang jabatan yang bervariasi.

## **2.5 Instrumen Penelitian**

Sebagai alat manusia, penelitian kualitatif membantu menetapkan fokus penelitian, memilih informan untuk sumber data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan tentang hasilnya (Sugiyono, 2011). Data yang dibutuhkan untuk analisis harus dapat disimpan oleh instrumen pengumpulan data. Setiap detail pertanyaan yang telah ditentukan akan dimasukkan ke dalam lembaran instrumen, seperti kuesioner.

Peneliti dapat membuat kuesioner dengan bahasa yang mudah dipahami agar responden dapat mengisi kuesioner dengan baik. Dalam metode kualitatif, informan berkembang terus (snowball) secara bertujuan (purposive) sampai data dianggap memuaskan atau jenuh (redundancy). Peneliti adalah alat penting untuk mengumpulkan data, dan mereka harus terjun sendiri ke lapangan. (Gunawan, 2013:142).

## **2.6 Metode Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu penyusunan data yang dilakukan secara bersamaan antara analisis data dengan pengumpulan data. Penelitian ini juga mendeskripsikan dan menginterpretasikan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data yang dimaksud adalah peneliti merangkum dan memilih data yang penting yang ada kaitannya dengan Gender dan Pengembangan Karir. Kemudian data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk teks naratif dalam bentuk hasil penelitian tesis. Dengan begitu, laporan hasil penelitian tesis akan lebih baik.

### **2. Analisis Data**

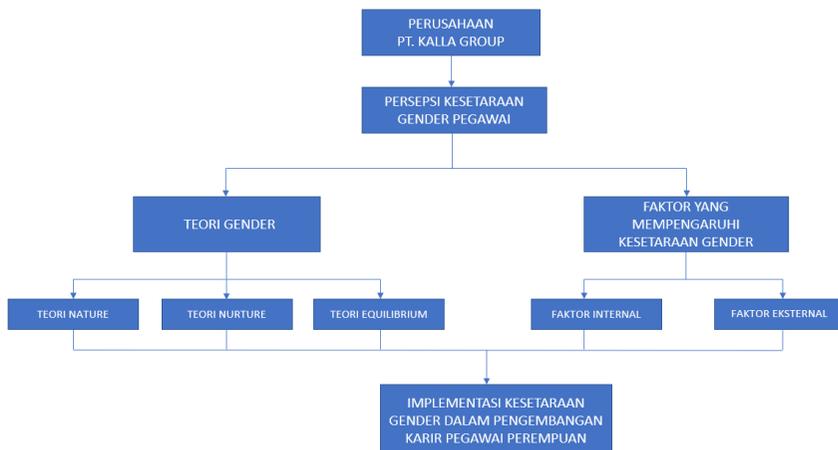
Analisis data yang dimaksud dalam penelitian ini berdasarkan kerangka analisis yang pertama yaitu indikator/komponen persepsi yaitu data yang sudah disaring/diseleksi lalu di kelompokkan (di organisasikan) kemudian dilakukan interpretasi terhadap hasil data yang ditemukan sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih objektif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kebutuhan individu, usia, jenis kelamin, kepribadian, dll.

### **3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Data**

Verifikasi data yang dimaksud adalah peneliti membuktikan keabsahan data yang dapat diukur melalui informan yang memahami masalah yang diajukan secara mendalam untuk menghindari subjektivitas dalam penelitian yang dapat mengurangi kualitas tesis. (Muallimah, 2022:44).

## 2.7 Kerangka Berpikir

Setiap pegawai yang bekerja di PT. Kalla Group umumnya memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap pengembangan karir selama bekerja di perusahaan. Persepsi pegawai mengenai kesetaraan gender di lingkungan kerja berdasarkan teori gender *Nature* yang menjelaskan bahwa perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan bersifat kodrati dan alami (*Nature*). Teori *Nurture* yang menjelaskan perbedaan relasi gender antara laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis semata melainkan oleh bentukan atau konstruksi Masyarakat (Utaminingsih, 2017:19). Teori *Equilibrium* menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan atau relasi antara perempuan dengan laki-laki (Ihromi: 1995:43) serta faktor-faktor yang mempengaruhi kesetaraan gender sebagai output dari proses yang dialami sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pegawai perempuan. Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Skema Kerangka Pikir Penelitian