

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, SDM yang handal dapat mengubah visi menjadi realitas, mengatasi tantangan,serta membawa inovasi dan pertumbuhan bagi perusahaan (Ariyanto et al., 2021). Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. atau Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ataupun perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuan yang tinggi .

Dengan adanya hasil kinerja atau pencapaian nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawab nya dengan efektif dan efisien, perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui kompensasi. karyawan tersebut sudah sepatut nya mendapatkan kompensasi langsung sebagai balas jasa atas kerja keras nya berupa kenaikan gaji, tunjangan, dan bonus. atau kompensasi non finansial berupa pengakuan, atau kesempatan dalam pengembangan karir. pemberian kompensasi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kinerja,

informasi yang merata, dan keamanan kerja. Pemberian kompensasi merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi. kompensasi dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, adapun pengertian lain dari kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) keuangan berupa tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari adanya hubungan kepegawaian (Sembiring et al., 2021). menarik dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas kompensasi dan benefit yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat dan berkualitas (Suhardi dan M.Hidayat, 2023). karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi dan benefit yang memadai cenderung lebih berdedikasi untuk bekerja dengan baik (Koni et al., 2021). hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Pengembangan karir merupakan bagian dari kompensasi Non Finansial yang berarti suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja adalah sasaran dari perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, sehingga

pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Menurut Wahyuni (2022) pada umumnya, pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) adalah badan penyiaran Publik yang menjalankan aktivitas radio secara mandiri tidak memihak dan bertujuan untuk menyediakan layanan informasi, pendidikan, hiburan yang positif, pengawasan sosial, dan pengikat Sosial. RRI juga berperan dalam melestarikan warisan budaya bangsa untuk kepentingan semua lapisan masyarakat melalui penyiaran radio yang mencakup seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia salah satu cabangnya, lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia gunung Sitoli, berada di kota gunungsitoli sejak adanya pemekaran daerah otonomi di Pulau Nias.

Analisis pengembangan karir dalam konteks kesetaraan gender menjadi fokus utama penelitian yang dilakukan di LPP RRI Kota Gunungsitoli. Berdasarkan hasil pra-penelitian, diketahui bahwa Radio Republik Indonesia yang merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang memberikan akses yang sama kepada pegawai perempuan maupun laki-laki untuk mengembangkan karir. Kesempatan ini diwujudkan melalui akses yang setara terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembagian tugas yang setara di lingkungan kerja. Namun, perkembangan karir masing-masing pegawai sangat bergantung pada wawasan, keterampilan, dan kemampuan kepemimpinan (leadership) yang dimiliki, terutama ketika diberikan tanggung jawab sebagai penanggung jawab di setiap bidang.

Meskipun secara kebijakan tidak terdapat perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan di dalam mengembangkan karir di LPP RRI Kota

Gunungsitoli namun pada konteks nya pembagian tugas dan tanggung jawab masih di dominasi oleh laki-laki, yang akan terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

**Daftar Pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Kota
Gunungsitoli serta Pembagian Tugas dan Tanggung
Jawab Pada Masing-Masing Bidang**

No	Gender	Eselon III	Eselon IV	Ketua Tim Penyiaran	Ketua Tim Konten Media Baru
1	Laki-laki	1	1	1	1
2	Perempuan				



-	Gender	Ketua Tim Pengelo la Pro 1	Ketua Tim Pengel ola Pro 2	Ketua Tim Pengel ola Pro 3	Ketua Tim Pengel ola Redaks i dan liputan	Ketua Tim Pengel ola RRI Digital, DRM /DAB	Ketua Tim Pengelol a RRI.CO. ID dan RRI News	Ketua Tim Pengelol a Media Sosial
3	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	1
4	Perempuan							



-	Gender	Pegawai Pelaksana atau yang disetarakan
5	Laki-laki laki-laki 21 orang dan perempuan 24 orang	Anggota tim produser, penyiar, gatekeeper, reporter, redaktur, editor, admin, script writer, desain grafis, music director, data analis, (sesuai dengan kebutuhan pengelolaan media).

Berdasarkan data yang tersaji dalam Tabel 1.1. terlihat bahwa seluruh pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli berjumlah 56 Orang. pegawai perempuan berjumlah 24, dan pegawai laki-laki berjumlah 32 orang. namun posisi strategis dan tanggung jawab utama di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli masih didominasi oleh pegawai laki-laki.

Dengan demikian, meskipun terdapat pelaksana yang bekerja di berbagai bidang, tidak ditemukan data yang menunjukkan keterlibatan perempuan dalam jabatan strategis tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada kebijakan diskriminatif secara formal, praktiknya masih terdapat ketimpangan dalam representasi gender pada jabatan strategis. Dengan demikian, meskipun LPP RRI Kota Gunungsitoli telah memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan karier, implementasinya masih perlu ditingkatkan agar tercipta kesetaraan yang sejati dalam struktur organisasi. Upaya ini tidak hanya penting untuk keadilan gender, tetapi juga untuk memaksimalkan potensi dan kontribusi seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari Pra-Peneitian diatas dapat disimpulkan meskipun LPP Radio Republik Indonesia Kota Gunungsitoli telah memberikan peluang karir yang setara, namun masih terdapat ketimpangan gender dalam pengisian jabatan strategis, dan hal ini akan menjadi fokus peneliti selanjutnya

1.2 Fokus Penelitian

Adapun beberapa fokus penelitian dalam proposal ini berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut

bagaimana pegawai perempuan mampu mengembangkan karir dengan Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai posisi yang strategis dan menjadi penanggung jawab pada setiap bidang terutama di Radio Republik Indosia (RRI) Kota Gunungsitoli

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana kondisi pengembangan karir sumber daya manusia di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli
2. Bagaimana kondisi pengembangan karir perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

3. Bagaimana strategi pengembangan karir perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam konteks kesetaraan gender

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bertujuan untuk meneliti masalah-masalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui kondisi pengembangan karir sumber daya manusia di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui kondisi pengembangan karir perempuan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli
3. Untuk mengetahui Bagaimana strategi pengembangan karir perempuan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis
untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta intelektual yang bernilai bagi penulis dan pembaca tentang pengembangan karir bagi kaum perempuan dalam konteks kesetaraan gender di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias Menjadi sumber pembelajaran yang memperkaya dan memperluas wawasan akademik dalam hal pengembangan karir dalam konteks kesetaraan gender di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli
3. Bagi Lokasi Penelitian
Sebagai bahan atau referensi pembelajaran yang mendorong para pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli bahwa pengembangan karir bagi pegawai perempuan dan laki itu sangat penting terutama bagi kaum pegawai perempuan
4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan sumber informasi yang perlu dikembangkan lagi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengembangan karir dalam konteks kesetaraan gender di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli