

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actutiting*), dan pengawasan (*controlling*) pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan (*planning*) pada hakekatnya adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran (obyektivitas) apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dalam manajemen, fungsi perencanaan sangatlah jelas yaitu sebagai penentu langkah berikutnya. Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah Kemampuan manager untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan efektifitas manager. Bagian pengarahan dan pengembangan organisasi dimulai dengan motivasi, karna para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan bersedia mengikutinya, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subjek yang paling penting bagi manager, Organisasi adalah kumpulan dari orang-orang yang saling terintegrasi bekerjasama untuk tujuan yang sama, yaitu kesejahteraan organisasi dan anggotanya, agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya, sehingga dibutuhkan sumber

seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain, efektifitas dalam pencapaian target merupakan tujuan semua organisasi.

3. Pelaksanaan (*actuating*) adalah Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi. Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan. Agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan perencanaan maka sangat ditekankan pada bagaimana cara/strategi seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya. Hal ini sangat penting untuk menghindari agar bawahan tidak melaksanakan tugasnya di bawah tekanan atau paksaan tetapi atas dasar pilihan sadar dan penuh tanggung jawab.
4. Pengawasan (*controlling*) adalah Proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya. pengawasan sangat penting tanpa adanya pengawasan sehingga fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efisien bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses mencapai tujuan ini, manajemen personalia menyelidiki cara-cara untuk memelihara, memanfaatkan, dan mengembangkan tenaga kerja dengan ukuran dan jenis yang sesuai. Jika memungkinkan untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, Manajemen sumber daya manusia memainkan peran

penting dalam bisnis atau organisasi apa pun. Karena tidak mungkin menjalankan organisasi tanpa sumber daya manusia, Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia adalah penggerak dan pengelola faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari pertumbuhan perusahaan yang mendukung kemajuannya. Proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi sehingga potensi fisik dan mental mereka dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. SDM yang handal dapat mengubah visi menjadi realitas, mengatasi tantangan , serta membawa inovasi dan pertumbuhan bagi perusahaan (Ariyanto et al.,2021). Oleh karena itu, memprioritaskan pengembangan dan pemberdayaan SDM menjadi langkah krusial bagi setiap organisasi yang berkeinginan untuk berdiri tegak di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Syahdana Rizki dan Raudita Andra Nabila,2022).

2.3. Kinerja dan Kompensasi

Pengertian Kinerja adalah sejauh mana tugas tertentu diselesaikan dengan sukses. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu. Ini adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, berkontribusi pada kepuasan konsumen, dan berkontribusi pada ekonomi. Pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai individu, baik dari segi kualitas maupun sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai semuanya berdampak pada kinerja mereka. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik kepada orang tersebut sehingga ia dapat selalu aktif melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi juga. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikannya karena dapat memberi mereka lebih banyak wawasan tentang bagaimana mengambil inisiatif, berinovasi, dan meningkatkan kinerja mereka. lingkungan seseorang juga dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Ini akan menciptakan kenyamanan

tersendiri dan mendorong kinerja yang baik jika lingkungannya menguntungkan, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta sarana dan prasarana yang memadai. sedangkan kompensasi merupakan kenaikan gaji, tunjangan, dan bonus. yang diberikakan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras nya.

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 kompensai dan benefit yang kompentitif dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat dan berkualitas (Suhardi dan M.Hidayat, 2023). karyawan yang merasa dihargai dengan kompensai 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.

2.4. Hubungan MSDM Dengan Kinerja dan Kompensasi

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan SDM yang melaksanakan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional di sebuah organisasi atau perusahaan. Bagian SDM bertanggung jawab untuk mengurus kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan SDM. Tim MSDM bertugas untuk menjadi penghubung antara manajer maupun karyawan seperti Menengahi konflik, menyelesaikan perselisihan dan memberikan jawaban berdasarkan kebijakan prosedur. Dengan adanya tim MSDM yang baik ini maka pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan berjalan secara efisien dan efektif. MSDM diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif (Onsardi & Juita,

2020). penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020) ditemukan hasil bahwa penerapan MSDM yang berkualitas pada perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas juga. Definisi lain menggambarkan MSDM sebagai unsur penting dalam semua organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada individu, namun juga berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, hal ini sejalan karena kinerja karyawan memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja bisnis (Thi Nong et al., 2024). Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh Kompensasi yang berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa keadilan di antara karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Armansyah, 2024).

Berikut ini dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan:

- a) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat
- b) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- c) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
- d) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.

e) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada. Kompensasi atau gaji menurut para ahli adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Balas jasa ini dapat berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Menurut Sutrisno (2020) menyatakan Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk imbalan non-finansial yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Ini mencakup Pengembangan karir, Kesempatan pelatihan, promosi, mentoring, rotasi jabatan. Lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu, dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta Jaminan kesejahteraan Seperti asuransi kesehatan, cuti melahirkan, dan kebijakan ramah keluarga.

Kompensasi juga menjadi faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi tingkat turnover (New City Insurance,2024).

Beberapa tujuan kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya adalah sebagai berikut :

- a) Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.
- b) Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas. Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
- c) Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan MSDM yang efektif memastikan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat melalui sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka. Dengan kata lain, Kebijakan MSDM yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Kinerja yang baik perlu dihargai dengan sistem kompensasi yang memotivasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap loyal terhadap organisasi.

2.5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang atau kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang membantu karyawan dalam perencanaan karir masa depannya di tempat kerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal (Perkasa,

Franciska,2023) Priska Manuella Lodo Rohi, I Nyoman Gede Astina, 2022, karir merupakan suatu pola dari suatu pekerjaan dan sangat berhubungan erat dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang membantu karyawan dalam perencanaan karir masa depannya di tempat kerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal (Perkasa, Franciska, 2023). Herlina, (2021), beberapa indikator yang digunakan dalam pengembangan karir, di antaranya adalah Prestasi kerja, Kesetiaan pada organisasi, Dukungan para bawahan, dan Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan salah satu sarana bagi seorang pegawai untuk meningkatkan potensinya melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan.

2.6. Hubungan Antara Kinerja dan Kompensasi dengan Pengembangan

Karir

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam rangka mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut Rizal Indra (2021) Manajemen sumber daya manusia memiliki partisipasi yang sangat besar terhadap upaya perusahaan dalam menggapai tujuan. istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Dengan diberikannya gaji yang sesuai ataupun lebih pastinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selain kompensasi, analisis jabatan pada suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki yang sesuai dengan keahliannya.

Dengan ketersediaan penempatan sumber daya manusia tersebut diharapkan semua lini perusahaan dapat bekerja maksimal karena diisi oleh orang yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja masing-masing sumber daya manusia tersebut. Adapun hal lain yang juga harus diperhatikan adalah pengembangan karir, Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pemberian kompensasi yang sesuai, dan adanya pengembangan karir yang jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan. sehingga akan membentuk seseorang karyawan profesional dan dapat meningkatkan taraf hidup karyawan tersebut.

Kinerja yang baik biasanya menjadi indikator utama dalam promosi jabatan atau kesempatan pengembangan karir. Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi cenderung lebih diprioritaskan dalam mendapatkan kesempatan pelatihan, pendidikan lanjutan, atau kenaikan jabatan yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, atau tunjangan lainnya.

2.7. Pengembangan Karir dalam Konteks Kesetaraan Gender di LPP

RadioRepublik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Kata gender berasal dari bahasa Inggris berarti “jenis kelamin”. Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari sifat dan tingkah laku yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Kesetaraan gender umumnya digunakan untuk menunjukkan pembagian yang adil dan setara. Kesetaraan gender terjadi ketika laki-laki dan perempuan memiliki hak-hak yang

sama, sebanding, dan setara sebagai manusia dalam semua aspek kehidupan. Konsep kesetaraan gender juga berarti bahwa stereotip tidak lagi membatasi peran laki-laki dan perempuan dalam mengembangkan potensi mereka. Ada sejumlah tanda yang menunjukkan kesetaraan gender dan kesetaraannya. Ini mencakup partisipasi yang sama dalam pengambilan keputusan dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu, memiliki kekuatan atau wewenang untuk membuat keputusan, dan memiliki akses atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya tertentu. Kesetaraan gender berarti memposisikan laki-laki dan perempuan berstatus yang setara dan memiliki keadaan yang sama untuk mewujudkan hak-hak asasi manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: Undang-undang ini melindungi semua hak asasi manusia di Indonesia, termasuk hak untuk kesetaraan gender.

Setelah melakukan Pra-Penelitian di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, diketahui bahwa baik pegawai perempuan maupun laki-laki diberikan kesempatan yang sama 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 demikian (Fouadet al., 2023) Perempuan cenderung lebih banyak memiliki hambatan karir daripada laki-laki.

Secara keseluruhan, karir perempuan sebagai status sosial di masyarakat telah mengalami perkembangan positif. Perubahan ini telah memberikan peluang baru bagi perempuan untuk meraih kesetaraan, pemberdayaan ekonomi, dan pengakuan dalam dunia profesional. Meskipun masih ada perjalanan panjang dalam mencapai kesetaraan mutlak, namun perkembangan ini merupakan langkah penting menuju masyarakat yang lebih inklusif dan adil secara gender (Kurnia et al., 2022). kesetaraan gender dan pekerjaan yang layak (Finlay,2021),

2.8. Organisasi

Organisasi merupakan suatu kelompok atau entitas yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dapat berbentuk formal maupun informal, tergantung pada struktur, tujuan, dan aturan yang mengaturnya. Organisasi yang efektif dan efisien dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus dan memastikan potensi dan kompetensi yang mereka miliki dapat berkontribusi dan dipergunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau pegawai) berkinerja baik. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi. Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

2.8.1. Organisasi Swasta

Organisasi Swasta didirikan dan dikelola oleh individu, kelompok, atau perusahaan tanpa campur tangan langsung dari pemerintah. Tujuan utamanya bisa

berorientasi profit (keuntungan) atau non-profit (sosial/kemanusiaan). Organisasi ini dibiayai oleh dana pribadi, investasi, atau donasi, bukan dari APBN/APBD. yang bertujuan mencapai keuntungan, memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan dan manajemen sumber daya pengambilan keputusan yang lebih ramping karena lebih sedikit pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. organisasi swasta lebih fokus untuk mencapai tujuan bisnis dengan cepat. prosedur ketenagakerjaan organisasi swasta mungkin memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mempekerjakan dan mempekerjakan karyawan berdasarkan kebutuhan bisnis. organisasi swasta mengambil risiko yang diperhitungkan berdasarkan peluang bisnis. Organisasi swasta (bisnis), segala aktivitas dan sumber daya manusianya terfokus pada keuntungan dari persaingan antar organisasi dan produk yang dihasilkan. serta terlibat dalam penjualan produk atau jasa kepada konsumen di pasar untuk menciptakan keuntungan bagi pemegang saham. organisasi swasta lebih fleksibel dalam proses pengambilan keputusan dan juga menyimpan rapat-rapat ide dan hanya mengalami sedikit tuntutan untuk mengungkapkan atau berkolaborasi saat mereka menemukan alternatif.

2.8.2. Organisasi Publik (Pemerintah)

Memiliki fokus pada pelayanan masyarakat, sering menghadapi peraturan dan tanggung jawab sosial yang tinggi lembaga pemerintah yang bertujuan untuk kepentingan umum dan didanai oleh pajak, Organisasi publik pemerintah adalah lembaga atau instansi yang dibentuk dan dikelola oleh pemerintah dengan tujuan utama untuk melayani masyarakat dan memenuhi kepentingan publik. Organisasi ini beroperasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan didanai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Organisasi Publik Pemerintah Dikelola oleh pemerintah yang berarti Berada di bawah kendali pemerintah pusat atau daerah yang Bertujuan untuk pelayanan publik dan berfokus pada kesejahteraan masyarakat, bukan mencari keuntungan serta Beroperasi berdasarkan undang-undang dan aturan birokrasi.

Organisasi Publik (Pemerintah) Memiliki hierarki dan struktur birokrasi: Terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan prosedur administrasi yang ketat. Organisasi publik mungkin memiliki lebih banyak proses pembangunan konsensus. Tata kelola organisasi publik biasanya lebih kompleks daripada organisasi swasta karena adanya keterlibatan lembaga pemerintah dan badan pengatur. Organisasi publik bertanggung jawab kepada pemerintah, Organisasi publik cenderung memiliki lebih banyak prosedur birokrasi dan saluran komunikasi formal, Organisasi publik sering kali memiliki proses pengambilan keputusan yang lebih kompleks karena melibatkan banyak pemangku kepentingan, termasuk politisi, birokrat, dan kelompok-kelompok kepentingan. Hal ini dapat mengakibatkan waktu pengambilan keputusan yang lebih lama dan prosedur pengambilan keputusan yang lebih birokratis. Dalam manajemen pegawai Organisasi publik sering kali memiliki prosedur kepegawaian yang lebih ketat karena adanya undang-undang kepegawaian dan perlindungan kerja bagi pegawai negeri. Organisasi publik memiliki tenaga kerja yang lebih besar dengan keamanan kerja yang lebih terjamin,

Organisasi publik mungkin memiliki strategi investasi yang lebih konservatif. Organisasi publik tidak dapat bersaing untuk mendapatkan pelanggan. Area layanan ditetapkan dan tidak dikembangkan oleh pemasaran. Organisasi sektor publik juga diharapkan untuk berkolaborasi dengan organisasi lain yang menawarkan layanan serupa dan tidak bersaing dengan mereka untuk mendapatkan sumber daya. Persaingan akan menciptakan duplikasi layanan, yang secara universal dianggap sebagai hal yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, para pengambil keputusan strategis di sektor publik berusaha untuk meningkatkan kerja sama dan kolaborasi dengan memberikan kesempatan kepada para pemain kunci untuk memberikan alternatif. Berbagai organisasi yang tercakup dalam sektor publik diantaranya adalah pemerintah pusat maupun daerah dan perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah (BUMN dan BUMD). Beberapa jenis organisasi sektor publik di Indonesia, yaitu organisasi pemerintah pusat, organisasi pemerintah daerah, organisasi partai politik, organisasi LSM, organisasi

pendidikan seperti yayasan, sekolah, organisasi kesehatan seperti puskesmas dan rumah sakit, dan organisasi tempat peribatan seperti masjid, gereja, vihara dan pura. Dalam organisasi publik, manajemen dan anggota organisasi bekerja untuk mencapai satu tujuan yakni pemenuhan pelayanan publik.

2.8.3. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

LPP 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.

2.9. Penelitian Terdahulu

Untuk memahami lebih dalam tentang pengembangan karir dalam konteks kesetaraan gender di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli. penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas aspek-aspek terkait. Kajian ini bertujuan untuk melihat kesenjangan penelitian, menemukan relevansi, serta membangun dasar teori yang kuat bagi penelitian ini

Tabel 2.9. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Belingeri et al. (2021) dan Kerimova	Kajian mengenai kesetaraan gender dalam hubungannya	Aspek kunci untuk mencapai kesetaraan gender adalah kemajuan	Terdapat perbedaan pada variabel

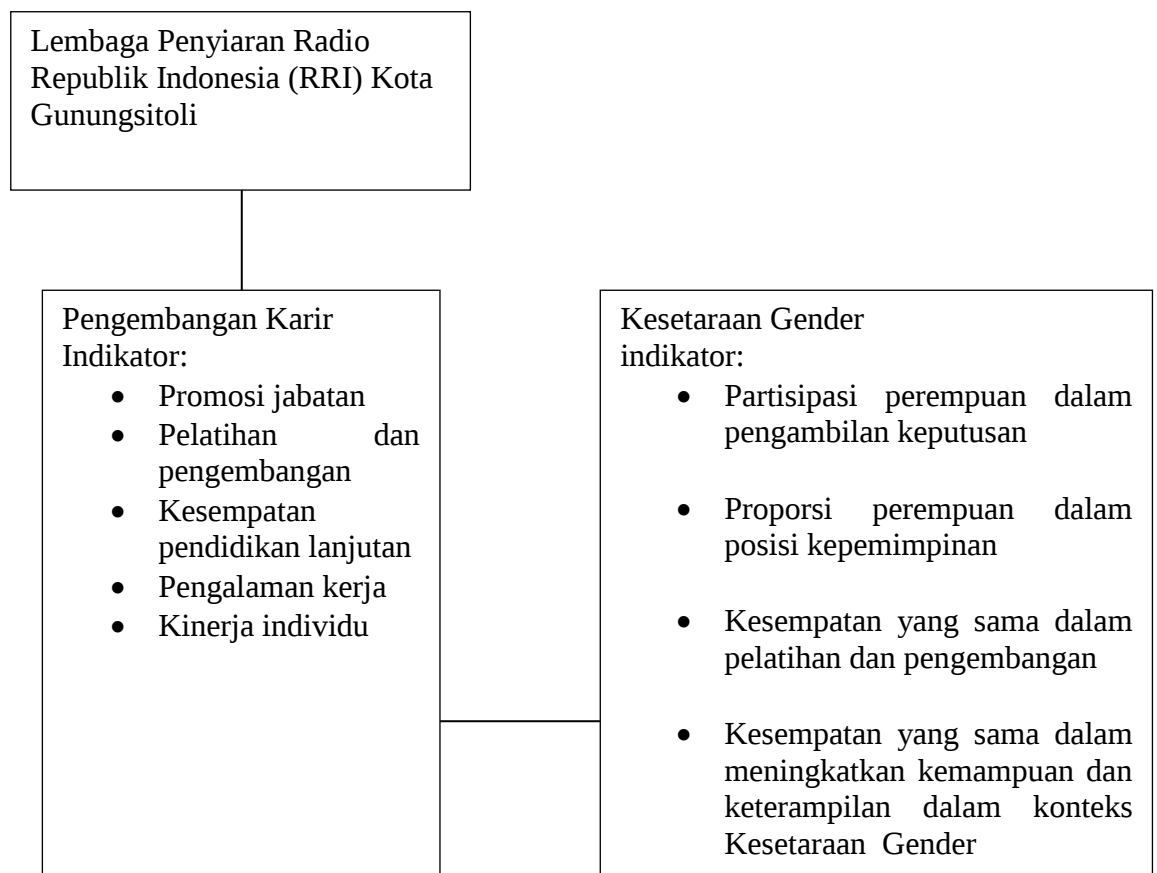
	(2021).	dengan perencanaan karir.	karir, termasuk upaya mengatasi hambatan-hambatan dalam mencapai kemajuan karir.	independen .
2	Muhammad Fuad Zaini Siregar(2023)	Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini	karir secara sederhana dianggap sebagai suatu proses dengan tujuan bahwa perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk meraih sukses dan pencapaian karir, baik pendidikan, dunia kerja dan status sosial.	Terdapat perbedaan pada fockus penelitian yang beragam dan penelitian yang secara spesifik.
3	Nisarohmah & Darmawan, 2022).	Analisis kesenjangan gender dalam karir	Terdapat persamaan dalam tugas dan peran ganda perempuan dalam mengembangkan karir	Terdapat perbedaan pada variabel indenpen
4	Muallimah 2022	Peranan Kesetaraan Gender	Membahas mengenai	Perbedaan peneliti

		Dalam Pengembangan Karier	pengembangan karir perempuan dan gender	terletak pada konteks penelitian
5	Fatimah Mernissi 2022	Implikasi Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Islam	Membahas mengenai kesetaraan gender antar laki-laki dan perempuan	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian yaitu SMP Pancasila Jatilawang, Indonesia

2.10. Kerangka Berpikir

Berikut adalah gambar kerangka berpikir untuk penelitian tentang Pengembangan Karir Dalam Konteks Kesetaraan Gender di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli. Kerangka berpikir ini menggambarkan bagaimana Kesetaraan Gender mempengaruhi Pengembangan Karir.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Penulis, 2025