

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, merupakan 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. Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, 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 (RRI) Kota Gunungsitoli yang berdiri pada Tahun 2003 yang berlokasi di Jl.Iraonogeba Dusun I, Desa Iraonogeba, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara.

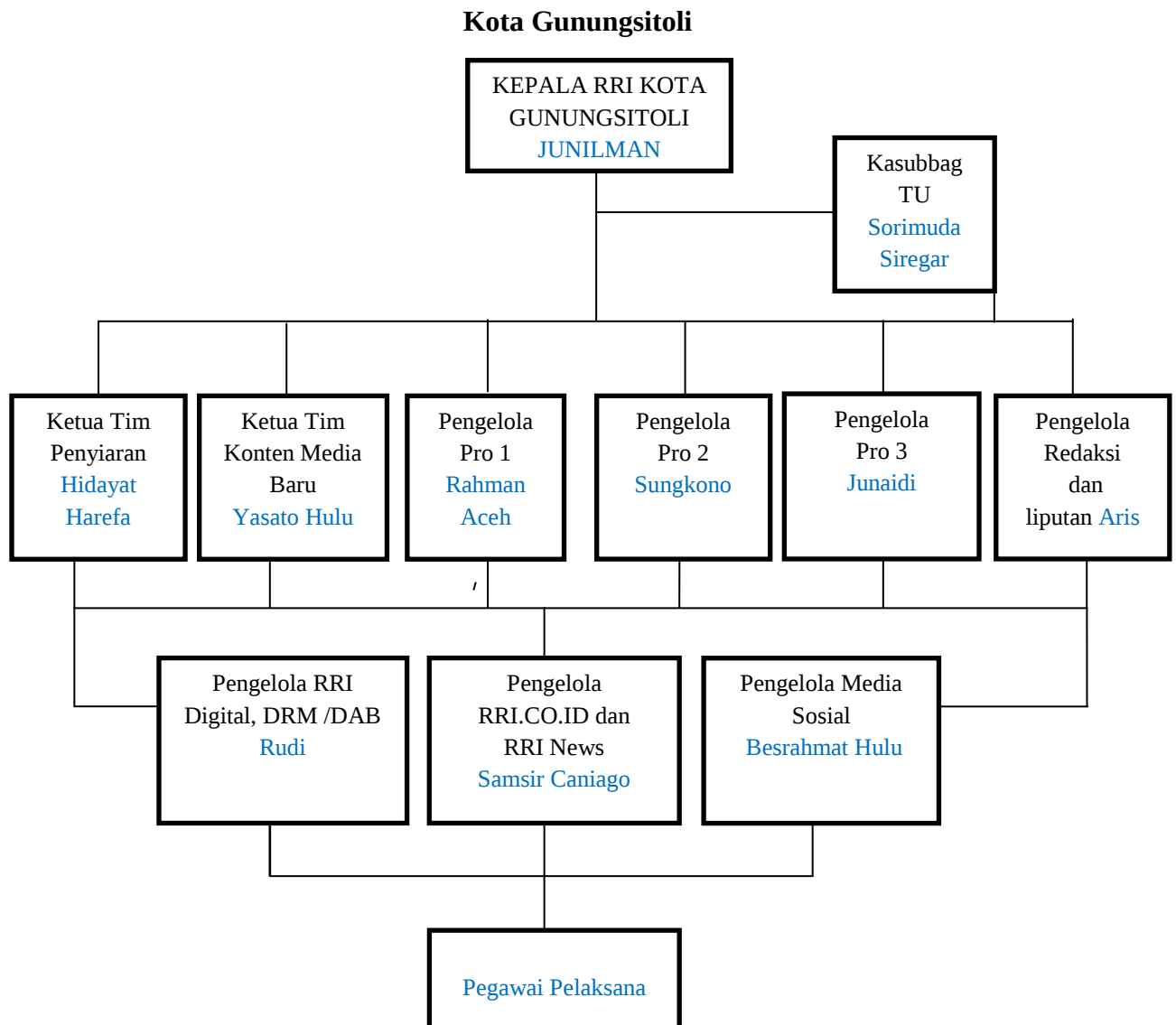
Unit organisasi lppr RI juga merupakan bagian dari struktur organisasi LPP RRI yang dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi madya pejabat pimpinan tinggi Pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, atau pejabat fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 nomor 139, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4252) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6573). Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2005 tentang penyelenggaraan penyiaran Lembaga Penyiaran Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 28, tambahan lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4485). Peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005

nomor 29, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4486). yang bertujuan mewujudkan proses kerja yang efektif dan efisien, memastikan pencapaian tujuan strategi dan kinerja, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk itu Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli berupaya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan karir.

Peluang pengembangan karir dapat menciptakan sumber daya manusia yang andal, meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan organisasi serta mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang strategis dalam organisasi atau perusahaan pada masa yang akan datang tanpa adanya pengecualian atau Gender.

4.1.1 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPP RRI



Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pengembangan Karir dalam Konteks Kesetaraan Gender

Pembahasan penelitian ini mengulas Pengembangan Karir Perempuan dalam Konteks Kesetaraan Gender di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik

Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli. Analisis berfokus pada sejauh mana peluang pengembangan karir telah diterapkan bagi semua pegawai terutama perempuan tanpa adanya diskriminasi gender. karena Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat 1 bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang - undangan. untuk informasi dan data yang lebih akurat dapat kita lihat pada subbab berikut :

4.2.3 Daftar Jabatan dan Tugas Pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

jumlah pegawai secara keseluruhan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli 56 orang. pegawai perempuan berjumlah 24, dan pegawai laki-laki berjumlah 32 orang yang akan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Daftar Jabatan dan Tugas Pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

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 Pengelola Pro 1	Ketua Tim Pengelola Pro 2	Ketua Tim Pengelola Pro 3	Ketua Tim Pengelola Redaksi dan liputan	Ketua Tim Pengelola RRI Digital, DRM /DAB	Ketua Tim Pengelola RRI.CO.ID dan RRI News	Ketua Tim Pengelola 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).

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel 4.2 dapat diketahui bahwa posisi penempatan pegawai perempuan di radio republik indonesia (RRI) kota gunungsitoli dalam menduduki jabatan strategis dalam struktur organisasi masih terbatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender belum diberlakukan secara merata, karena rata rata penempatan perempuan hanya menjadi pegawai pelaksana atau yang disetarakan dan penanggung jawab pada setiap bidang masih di dominasi oleh laki-laki. oleh karena itu rekomendasi yang diajukan yakni memberikan pelatihan khusus bagi pegawai perempuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk membantu mereka siap menjadi pemimpin,serta mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

4.2.4 Kondisi pengembangan karir sumber daya manusia di Lemba Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Dalam pembahasan mengenai kondisi pengembangan karir sumber daya manusia di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk melihat keterkaitannya secara menyeluruh antara kualitas Sumber Daya Manusia dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi karena pada konteksnya organisasi di ciptakan oleh manusia sukses dan berhasilnya organisasi tersebut karena kualitas sumber daya manusia yang ada didalam nya, untuk itu sumber daya manusia tersebut perlu dikelola dengan baik agar benar-benar didaya gunakan oleh organisasi. Salah satu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional yang di selenggarakan oleh Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli ini adalah menerapkan sistem pengembangan karir bagi semua pegawai tanpa terkecuali. karena pengembangan karir merupakan langkah nyata untuk memperkaya sumber daya manusia yang ada didalam organisasi lewat peningkatan keterampilan, pengetahuan, pengalaman serta untuk mempersiapkan pegawai yang bertanggung

jawab selain itu, pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai tahap untuk meningkatkan status seseorang dalam dalam organisasi.

Namun pada konteksnya masih ditemukan kesenjangan dimana pengembangan karir telah diterapkan oleh Lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli bagi semua pegawai tanpa membedakan gender yang artinya semua pegawai diberikan kesempatan dalam menempati posisi strategis dalam struktur organisasi, tetapi pada praktiknya posisi penting cenderung didominasi oleh pegawai laki-laki. hal ini tidak selalu disebabkan oleh diskriminasi langsung, tetapi lebih kepada perbedaan tingkat keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi yang sering kali lebih dimiliki oleh laki-laki di bandingkan dengan pegawai perempuan. untuk itu lembaga perlu memberikan pelatihan khusus bagi perempuan untuk mengasah kemampuan serta keterampilan di bidang tertentu Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi menyeluruh dan semua pegawai memiliki peluang yang sama untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kapasitas SDM itu sendiri.

Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli perlu menyusun program-program pelatihan yang terstruktur, mentoring, serta evaluasi kinerja yang transparan agar pengembangan karir berjalan secara objektif dan berdasarkan kompetensi. Khusus bagi pegawai perempuan, perlu diberikan dukungan yang mendorong peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri untuk bersaing dalam menduduki jabatan strategis. agar kondisi pengembangan karir SDM mencerminkan adanya kebutuhan untuk membangun sistem pengembangan yang tidak hanya adil dan merata, tetapi juga adaptif terhadap tantangan kapasitas individu dan perbedaan gender, agar setiap pegawai mampu berkembang secara profesional sesuai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar Selaku Kasubbag TU (Eselon IV) tentang Kondisi pengembangan karir sumber daya

manusia di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada hari Selasa, 20 Mei 2025 mengatakan bahwa:

”Iya, Di Lembaga Penyiaran Publlik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sistem pengembangan karir pada dasarnya telah dirancang untuk memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh pegawai, baik laki-laki maupun perempuan. Prinsip kesetaraan ini tercermin dalam kebijakan internal yang tidak membedakan jenjang karir berdasarkan jenis kelamin, melainkan lebih menekankan pada kualitas individu. Artinya, setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk maju dan menduduki jabatan strategis, sejauh mereka memenuhi syarat kompetensi yang dibutuhkan”.

Pengembangan karir sumber daya manusia di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, telah berjalan dengan baik. pemimpin sudah memberi ruang bagi perempuan tapi belum ada perhatian dan sistem khusus yang memperhatikan. Hal ini terlihat dari penempatan pegawai yang disesuaikan dengan bidang yang mereka minati dan kuasai. Pegawai diberikan ruang untuk mengembangkan kemampuan mereka, baik melalui pelatihan, tugas-tugas lapangan, maupun pembinaan langsung. karena Pengembangan karir merupakan langkah konkret yang sangat penting bagi setiap individu dalam mencapai tujuan karirnya bagi organisasi juga pengembangan karir membantu mempersiapkan pegawai agar mampu menghadapi tantangan-tantangan di masa depan serta menjalankan tanggung jawab yang lebih besar. dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi penelitian, masih terdapat beberapa tantangan dalam praktik pengembangan karir perempuan, terutama dalam hal penempatan pada jabatan strategis. Meskipun secara umum pimpinan sudah memberi ruang bagi perempuan namun belum ada sistem khusus untuk memastikan keberlanjutan nya.

Berdasarkan hasil observasi ini, untuk mewujudkan pengembangan karir yang lebih efektif dan menyeluruh di RRI Kota Gunungsitoli, penting bagi lembaga untuk membuat sistem khusus manajemen untuk terus memperkuat

sistem pelatihan dan mentoring bagi perempuan, Dengan demikian, semua pegawai dapat berkembang secara optimal dan berkontribusi maksimal terhadap kemajuan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli.

Tabel. 4.2 Evaluasi Kondisi pengembangan karir sumber daya manusia di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

No	Aspek Yang di amati	Dampak	Temuan Observasi	Saran Perbaikan
1	Kesenjangan penguasaan bidang strategis antara pegawai laki-laki dan perempuan	pegawai laki-laki lebih dominan menempati posisi strategis karena keterampilan dan pengalaman yang lebih unggul.	Minimnya perempuan dalam posisi strategis meskipun potensi ada	memberikan pelatihan khusus bagi pegawai perempuan untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri
2	Sistem pengembangan karir belum memiliki perhatian khusus terhadap pegawai perempuan	perempuan belum mendapat dukungan sistematis dalam pengembangan karir	tidak ada sistem khusus untuk pengembangan karir pegawai perempuan meskipun prinsip kesetaraan	menyusun sistem manajemen karir khusus memperhatikan potensi pegawai tanpa memandang gender.

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2.5 Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Kondisi pengembangan karir perempuan di lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli secara umum telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini ditandai dengan adanya keterlibatan aktif pegawai

perempuan dalam berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis. Perempuan diberi ruang untuk meningkatkan kompetensi serta memperluas wawasan profesional mereka. Kesempatan yang diberikan ini mencerminkan adanya komitmen lembaga untuk mendorong kesetaraan gender dalam lingkungan kerja.

Selain itu, pegawai perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli juga dilibatkan dalam berbagai aspek penting pekerjaan, termasuk dalam perencanaan program, produksi siaran, dan kegiatan administratif lainnya. Keterlibatan ini menunjukkan bahwa lembaga tidak membatasi peran perempuan hanya pada tugas-tugas tertentu, melainkan memberikan peluang yang setara untuk berkembang di berbagai bidang. Langkah ini menjadi bagian penting dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara merata.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar selaku Kasubbag TU (Eselon IV) tentang Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, pada hari Selasa, 20 Mei 2025 mengatakan bahwa:

"Iya, pengembangan karir perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sudah berjalan cukup baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. lembaga telah memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan, pengembangan diri, serta dilibatkan dalam berbagai kegiatan kerja yang mendukung peningkatan kapasitas mereka. dalam hal pengangkatan atau penempatan perempuan sebagai ketua tim atau dalam posisi strategis lainnya, diperlukan penilaian yang lebih mendalam. Penilaian ini mencakup keterampilan teknis, kesiapan dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar, serta penguasaan wawasan yang luas sesuai bidang kerja. Hal ini penting agar pemimpin yang ditunjuk benar-benar mampu menjalankan tugasnya secara maksimal, mengingat tanggung jawab dalam jabatan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membutuhkan

kemampuan manajerial, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang baik”.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa, 20 Mei 2025 dapat disimpulkan bahwa meskipun Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah berlangsung secara positif, aspek kualitas kepemimpinan tetap menjadi pertimbangan utama dalam penempatan jabatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak organisasi untuk memberikan pembinaan dan penguatan kapasitas kepada pegawai perempuan agar mereka siap dan percaya diri untuk mengemban tanggung jawab dalam posisi kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan terkait Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang bertujuan mengembangkan kompetensi dan kapasitas diri mereka. Pelatihan tersebut mencakup pengembangan keterampilan teknis, peningkatan kemampuan komunikasi, serta pelatihan kepemimpinan yang sangat mendukung kemajuan karir pegawai. Perempuan juga aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan diberi ruang untuk menunjukkan potensi mereka di berbagai bidang pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah memberikan peluang yang cukup adil dalam hal pengembangan sumber daya manusia, namun demikian, masih terdapat tantangan bagi kaum perempuan dalam hal keterwakilan mereka pada posisi-posisi strategis, beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya celah tersebut dapat diuraikan pada bagian berikut:

1. Faktor Peran Ganda dalam Keluarga dan pola pikir yang turun temurun

Bagi pegawai yang sudah berkeluarga Konflik antara tanggung jawab dalam rumah tangga dan profesional pekerjaan sering kali menjadi kendala bagi perempuan dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, Peran ganda yang dijalankan perempuan sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja profesional

menjadi hambatan nyata dalam pengembangan karir. Tanggung jawab mengurus anak, mengelola rumah tangga, serta memenuhi kewajiban sebagai istri sering kali menyita waktu dan energi yang seharusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas diri, mengikuti pelatihan, atau tugas tambahan yang berpotensi menunjang promosi jabatan. Akibatnya, perempuan kesulitan untuk menunjukkan kinerja optimal secara konsisten, yang berdampak pada penilaian atasan terhadap kesiapan mereka untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. begitu halnya dengan pegawai perempuan yang belum menikah sering kali nilai-nilai yang sudah tertanam kuat di masyarakat yang diyakini sebagai sebuah kebenaran bahwa perempuan itu tidak usah terlalu ambisius mengejar karir karena nantinya hanya akan menjadi ibu rumah tangga sering kali membuat perempuan tidak memiliki semangat untuk mencapai tujuan karir. sehingga keterampilan dan pengetahuan perempuan lebih lambat di bandingkan dengan laki laki ini juga menyebabkan sebagian perempuan memilih menunda atau bahkan mengabaikan peluang pengembangan karir demi menjaga keseimbangan dalam kehidupan pribadi.

2. Masih rendahnya partisipasi perempuan dalam jajaran pemimpin senior

Kondisi ini akan berdampak pada perempuan menjadi lebih kesulitan dalam menjalin komunikasi dengan pemimpin lainnya di mana jumlahnya lebih didominasi oleh pemimpin laki-laki. Minimnya partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan senior turut menghambat pengembangan karir secara menyeluruh. Ketika perempuan tidak banyak terlihat di posisi atas organisasi, maka ruang pembelajaran informal, mentoring, dan pembinaan karir yang biasanya diberikan oleh pemimpin kepada calon pemimpin menjadi terbatas bagi perempuan. Hal ini menimbulkan kesenjangan akses terhadap informasi strategis dan jaringan profesional yang sangat dibutuhkan untuk pengembangan karir. Akibatnya, perempuan lebih sulit memperoleh promosi dan peran strategis dalam organisasi, meskipun memiliki kompetensi yang setara.

3. Strategi belum menyeluruh pada akar permasalahan

Lembaga telah menyediakan latihan dan pengembangan namun

belum semua strategi tersebut secara khusus diberikan untuk mendorong perempuan agar siap menduduki posisi strategis yang artinya belum ada kebijakan afirmatif atau mentoring khusus bagi perempuan yang bertujuan untuk memperkuat kesiapan kepemimpinan mereka.

Oleh karena itu, untuk menghadapi hambatan-hambatan yang dialami perempuan pada uraian tersebut dibutuhkan pembinaan lanjutan serta dukungan Penuh dari lembaga, agar perempuan dapat lebih percaya diri dan siap mengambil peran penting dalam struktur organisasi di masa mendatang.

Tabel. 4.3 Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

No	Permasalahan	Deskripsi	Saran
1	Perempuan belum banyak menduduki jabatan strategis	Meskipun pengembangan karir perempuan sudah berjalan baik, jumlah psgawai perempuan yang menduduki jabatan strategis masih terbatas	Mengadakan pelatihan khusus untuk perempuan
2	Kebutuhan akan penilaian menyeluruh dalam penempatan jabatan	Penempatan pada posisi kepemimpinan tidak hanya tergantung pada pengalaman tetapi juga perlu memperhatikan berbagai aspek kompetensi secara menyeluruh	membentuk tim pendamping untuk membantu pegawai perempuan mengembangkan diri
3	Tantangan dalam kesiapan mental dan kepemimpinan perempuan	Beberapa pegawai perempuan belum menunjukkan kesiapan mental dan kepercayaan diri yang cukup untuk menduduki posisi kepemimpinan	Jadwalkan rotasi jabatan agar perempuan juga merasakan posisi tanggung jawab

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2.6 Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender

Penelitian mengenai Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender berfokus pada strategi yang dilakukan untuk mewujudkan kesetaraan gender melalui kesempatan, dan perlakuan yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan menjadi penanggung jawab dalam segala bidang tanpa ada perbedaan.

Dalam konteks Kesetaraan gender, penelitian ini menyoroti bagaimana strategi yang dilakukan Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam mewujudkan kesetaraan gender lewat pengembangan karir sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang yakni dengan pembagian tugas yang adil dan merata terutama dibidang penyiaran setiap penyiar baik laki laki dan perempuan di berikan jadwal siaran yang telah ditentukan secara bergiliran hal ini dilakukan tanpa membedakan gender agar semua pegawai memiliki akses yang sama dalam menjalankan tugas pada waktu yang berbeda, ini juga mencerminkan upaya organisasi dalam mendorong sistem kerja yang adil dan tidak memihak. Perempuan tidak lagi dibatasi pada peran atau jam kerja tertentu, melainkan diperlakukan sebagai individu yang mampu menjalankan peran profesional secara penuh. Dengan sistem pembagian tugas yang merata ini, pegawai perempuan di RRI Kota Gunungsitoli memiliki peluang yang setara dalam mengembangkan pengalaman, dan keterampilan sebagai penyiar. Mereka memiliki kesempatan untuk tampil di berbagai jam siaran. Dengan begitu, strategi pembagian tugas secara merata bukan hanya menjadi bentuk pelaksanaan kebijakan operasional semata, tetapi juga merupakan langkah konkret dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional. Lembaga juga menerapkan persepsi knowledge (pengetahuan) yang merupakan elemen penting dalam pengembangan karir. Perempuan harus memiliki akses dan

pemahaman yang memadai terhadap informasi, wawasan, dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia penyiaran. Pengetahuan yang dimaksud meliputi pemahaman mengenai struktur organisasi, alur kerja penyiaran, peraturan lembaga, serta perkembangan isu-isu siaran yang relevan.

Persepsi terhadap *skill* (keterampilan) juga memainkan peran penting dalam strategi pengembangan karir. Penguasaan keterampilan teknis maupun non-teknis akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai perempuan serta menempatkan mereka dalam posisi yang kompetitif. Keterampilan teknis bisa berupa kemampuan mengelola siaran, menulis naskah, editing, serta penggunaan alat siaran, sedangkan keterampilan non-teknis mencakup komunikasi efektif, pemecahan masalah, dan kepemimpinan. Dengan memberikan pelatihan yang adil dan membuka peluang pengembangan kemampuan kepada semua pegawai tanpa membedakan gender, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dapat memastikan bahwa perempuan memiliki landasan yang kuat untuk berkarir.

Attitude (sikap kerja) menjadi salah satu indikator yang sangat berpengaruh dalam penilaian karir. Sikap kerja mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, kerjasama, serta kesiapan menghadapi tantangan. Dalam konteks kesetaraan gender, penting untuk menghapus stereotip negatif yang mungkin melekat pada perempuan dan memberikan ruang bagi mereka untuk menunjukkan sikap kerja yang profesional. Organisasi dapat mendorong pembentukan sikap positif melalui pelatihan karakter, pembinaan langsung dari atasan, serta pemberian tanggung jawab yang beragam untuk melatih kesiapan mereka dalam memimpin dan mengambil keputusan.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak Hidayat selaku Ketua Tim di Bidang Penyiaran tentang Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender pada hari Rabu, 21 Mei 2025 mengatakan bahwa:

"Iya, Kami di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli percaya bahwa perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki. Oleh karena itu, kami mengembangkan strategi yang fokus pada empat hal utama: pertama, bagaimana pegawai perempuan memahami dan mengakses knowledge atau pengetahuan yang relevan dengan dunia penyiaran; kedua, keterampilan atau skill mereka terus ditingkatkan lewat pelatihan teknis dan non-teknis; ketiga, kami perkuat sikap kerja atau attitude yang profesional dan bertanggung jawab."

Disimpulkan bahwa strategi pengembangan karir perempuan dalam konteks kesetaraan gender di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sudah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya upaya lembaga dalam pembagian tugas dalam program penyiaran secara merata bagi semua pegawai dalam mendorong perempuan agar memiliki akses dan kesempatan yang sama melalui pembagian tugas dan tanggung jawab secara merata bagi semua pegawai

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli mengenai strategi pengembangan karir perempuan dalam konteks kesetaraan gender, ditemukan beberapa temuan penting. Observasi menunjukkan bahwa pelaksanaannya masih menghadapi beberapa tantangan. Meskipun perempuan telah dilibatkan dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan, dan diberi ruang untuk berkontribusi secara profesional, kenyataannya posisi-posisi strategis atau jabatan penting di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli masih banyak didominasi oleh laki-laki, sehingga menyebabkan *glass ceiling* yang diartikan sebagai hambatan tak terlihat yang dialami perempuan dalam mengembangkan karir dalam mencapai puncak strategi dalam struktur organisasi Publik yakni di pengaruhi oleh beberapa faktor yang akan kita lihat pada bagian berikut ini.

1. Budaya kerja yang maskulin

Cara kerja di kantor yang lebih sesuai dengan kebiasaan laki-laki Dalam budaya ini, orang yang tegas, berani bersaing, tahan tekanan, dan siap kerja sampai larut malam sering dianggap lebih baik. Gaya kerja seperti ini biasanya tidak mempertimbangkan kebutuhan perempuan, seperti waktu untuk keluarga atau pendekatan yang lebih lembut dalam memimpin. Karena itu, perempuan sering merasa tidak cocok atau tidak nyaman dalam budaya kerja seperti ini. Akibatnya, mereka jadi sulit menunjukkan kemampuan dan sulit dipercaya untuk naik ke posisi tinggi. Kondisi ini juga terlihat jelas dalam sistem kerja di Radio Republik Indonesia khususnya di bidang penyiaran RRI Kota Gunungsitoli yang menggunakan pembagian shift secara merata selama 24 jam yang akan kita lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4 Jadwal pertukaran shift di bidang penyiaran

No	Waktu shift	Jam	Keterangan
1	Shift Pagi	04.30 – 10.30 WIB	Waktu siaran pagi, dimulai sangat dini
2	Shift Siang	10.30 – 16.30 WIB	Waktu siaran siang, jam kerja normal
3	Shift Sore-Malam	16.30 – 22.30 WIB	Waktu siaran sore - malam
4	Shift Malam-Dini Hari	22.30 – 04.30 WIB	Shift malam - pagi hari

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa pembagian shift kerja di bidang penyiaran menuntut kesiapan pegawai untuk bekerja pada jam-jam yang tidak biasa, termasuk larut malam dan pagi buta kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan lebih cocok dengan budaya kerja yang maskulin karena mengharuskan pegawai tahan terhadap tekanan dan fleksibel terhadap waktu tanpa mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan khusus perempuan lokasi kantor yang jauh dari jalan utama juga membuat perempuan merasa kurang aman jika harus bekerja di jam-jam rawan tersebut akibatnya mereka sering kali tidak bisa maksimal dalam menunjukkan kemampuan ini membuat peluang mereka untuk dipercaya naik ke jabatan strategi dalam struktur organisasi menjadi lambat.

2. Niat perempuan dalam mengembangkan diri untuk menjadi pemimpin

Bila perempuan tidak tekun dan tidak berminat untuk mengembangkan diri maka secara tidak langsung Mereka telah membuat hambatan untuk dirinya sendiri yang akhirnya akan menimbulkan kurangnya rasa percaya diri.

Oleh karena itu lembaga perlu memberikan pelatihan khusus dan peluang bagi pegawai perempuan serta kebijakan jam kerja yang fleksibel terutama di bagian penyiaran agar perempuan tidak terlalu memaksakan diri dalam melaksanakan pekerjaan di jam yang rawan.

Tabel 4.5 Analisis Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender

No	Aspek Pengamatan	Temuan Observasi	Saran
1	Pembagian tugas penyiaran	Pembagian jadwal siaran di RRI Kota Gunungsitoli dilakukan secara merata antara penyiar laki-laki dan perempuan tanpa membedakan gender	Pertahankan sistem pembagian tugas yang adil dan merata namun tetap memperhatikan situasi dan kondisi terutama bagi pegawai yang memiliki peran ganda
2	Akses terhadap pengembangan karir	Pegawai perempuan diberi ruang untuk pelatihan dan pengembangan, namun masih ada keraguan dari pihak perempuan untuk menduduki posisi strategis	Lembaga perlu meningkatkan pelatihan keterampilan dan kepemimpinan serta membangun kepercayaan diri pegawai perempuan melalui mentoring serta peluang yang ada

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2.7 Kondisi dan Strategi Pengembangan Karir Perempuan di LPP RRI Kota Gunungsitoli

Pengembangan karir sumber daya manusia merupakan aspek penting dan strategis dalam menjaga keberlanjutan serta peningkatan kualitas organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga berbagai langkah nyata dilakukan untuk meningkatkan kapasitas individu, termasuk di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli.

Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan peningkatan kapasitas individu serta kesiapan pegawai dalam menduduki posisi strategis di masa depan. Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah berupaya melakukan peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawainya melalui berbagai pelatihan, dan pendampingan kerja yang relevan dengan tugas-tugas penyiaran.

Meskipun pengembangan karir telah dilaksanakan secara konsisten, realitanya penempatan pegawai pada posisi-posisi strategis masih didominasi oleh laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan partisipasi pegawai perempuan masih perlu ditingkatkan agar memiliki kesempatan yang setara dalam menduduki jabatan tertentu. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap pengembangan kompetensi pegawai perempuan untuk mendukung kesetaraan gender dalam struktur organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hidayat selaku Ketua Tim di Bidang Penyiaran tentang Kondisi Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia yang dilakukan selama ini di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, pada hari Rabu, 21 Mei 2025 mengatakan bahwa:

"Iya, Sejauh ini, kami di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai, terutama melalui pelatihan teknis dan penugasan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Pelatihan ini kami lakukan secara berkala agar pegawai terus berkembang dan mengikuti perkembangan teknologi di dunia penyiaran."

Hal tersebut juga di dukung dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu Dasnita sebagai pegawai pelaksana di bidang penyiaran tentang Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada hari Kamis, 22 Mei 2025 mengatakan bahwa:

"Iya, Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, Lembaga mendukung kami, khususnya perempuan, untuk mengikuti pelatihan dan terus mengasah kemampuan di bidang masing-masing. Kami juga diberi ruang untuk menyampaikan ide-ide kreatif dalam penyusunan program siaran. Bagi saya pribadi, ini sangat berarti karena saya merasa dihargai dan dipercaya untuk mengambil bagian dalam pengembangan isi siaran yang berdampak langsung kepada masyarakat."

Adapun hasil wawancara yang serupa yang disampaikan oleh Ibu Munieli sebagai pegawai pelaksana di bidang pengelola redaksi dan liputan tentang Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada hari Jumat, 23 Mei 2025 mengatakan bahwa:

"Iya, Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, Perempuan diberi kesempatan yang sama untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun pengalaman kerja. Namun, memang masih ada tantangan yang kami hadapi. Salah satu yang paling sering adalah banyak perempuan yang belum bisa mengenali minat dan keterampilan diri mereka sendiri. Mereka kadang bingung mau mengembangkan diri ke arah mana, Meskipun dukungan dari lembaga sudah ada. oleh karena itu, pendampingan atau pembinaan yang lebih personal sangat dibutuhkan dari lembaga agar kami bisa lebih memahami potensi dan arah karir kami masing-masing."

Berdasarkan ketiga hasil wawancara di atas yang memiliki kesamaan pandangan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah berjalan cukup baik. Lembaga memberikan dukungan melalui pelatihan teknis, penugasan sesuai kompetensi, serta kesempatan yang setara bagi perempuan untuk mengembangkan diri. Selain itu, pegawai perempuan merasa diberi ruang untuk berpartisipasi aktif, menyampaikan ide, dan meningkatkan

keterampilan. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan internal, seperti kurangnya pemahaman sebagian perempuan terhadap potensi dan arah karirnya, sehingga dibutuhkan pendampingan atau mentoring khusus bagi perempuan dari pihak lembaga.

Berdasarkan hasil observasi penelitian terkait Kondisi dan Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada dasarnya telah berjalan dengan cukup baik. Namun, jika diperhatikan lebih lanjut, jabatan-jabatan struktural masih banyak didominasi oleh laki-laki. Hal ini kemungkinan besar memengaruhi perkembangan karir perempuan, yang masih menghadapi berbagai hambatan, meskipun mereka memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Salah satu hambatan yang dihadapi perempuan adalah fenomena glass ceiling, yaitu batasan yang tidak terlihat namun sangat dirasakan, yang membuat perempuan sulit naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Penyebab dari kondisi ini bisa berasal dari kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan perempuan, terbatasnya peluang pelatihan dan pembinaan untuk perempuan, serta budaya kerja yang lebih condong mendukung laki-laki. Untuk mengatasi hambatan glass ceiling ini, diperlukan langkah nyata dari pimpinan lembaga, seperti memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan, menugaskan perempuan dalam posisi yang menantang, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung. Dengan begitu, perempuan yang memiliki kemampuan dan pengalaman pun bisa berkembang dan meraih posisi strategis seperti halnya laki-laki.

Tabel 4.6 Rangkuman Kondisi dan Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

No	Temuan	Tantangan	Saran
1	Terdapat semangat dari lembaga untuk meningkatkan kapasitas SDM	Fenomena glass ceiling yang membatasi perempuan untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi.	Pimpinan lembaga perlu secara aktif menghapus hambatan struktural tidak terlihat dengan kebijakan afirmatif dan

	melalui pelatihan rutin.		pemberdayaan perempuan dalam posisi yang lebih menantang.
2	Pegawai perempuan mengakui dukungan lembaga dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan tugas kerja	Kurangnya pemahaman perempuan terhadap potensi dan arah karir pribadi mereka	Lembaga perlu menyediakan program pembinaan atau mentoring khusus yang membantu perempuan mengenali dan mengembangkan potensi karir secara lebih terarah.
3	Pengembangan karir sudah dilakukan melalui pelatihan teknis dan penugasan sesuai kompetensi.	Masih rendahnya representasi perempuan dalam jabatan struktural	Memberikan kesempatan perempuan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan dan menempatkan mereka pada posisi strategis sesuai kompetensi
4	Perempuan diberi ruang untuk menyampaikan ide kreatif dan berpartisipasi dalam penyusunan program siaran	Masih adanya budaya kerja yang secara tidak langsung lebih mendukung laki-laki.	Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender, serta memperkuat nilai inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan

Sumber: Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2.8. Pengembangan karir dari sudut Pandang individu dan manfaatnya bagi Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Pengembangan karir dari sudut pandang individu memberikan gambaran yang jelas mengenai jalur-jalur karir yang dapat ditempuh di masa mendatang dalam suatu organisasi. Dengan adanya arah karir yang terstruktur, individu dapat merencanakan langkah-langkah pengembangan diri lebih fokus, seperti peningkatan kompetensi, penguasaan keterampilan baru, serta penyesuaian terhadap tuntutan posisi yang lebih tinggi. Hal ini juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, meningkatkan loyalitas, dan memberikan

motivasi untuk terus bekerja secara optimal karena merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas di dalam organisasi.

Dari sudut pandang lembaga, pengembangan karir memberikan manfaat strategis, terutama dalam mempersiapkan pegawai untuk mengisi posisi-posisi penting di masa depan. Lembaga tidak perlu lagi merekrut dari luar jika sudah memiliki Sumber Daya Manusia yang siap dan mampu menduduki jabatan strategis. Hal ini tentu akan menjaga kesinambungan budaya kerja organisasi. Pegawai yang dibina dan dikembangkan secara sistematis akan lebih siap menghadapi tantangan dan mampu mengambil keputusan yang tepat bagi kemajuan lembaga. Tidak hanya itu, pengembangan karir yang terencana juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Mereka juga akan cenderung aktif dalam mencari solusi dan melakukan inovasi dalam pekerjaan. Secara tidak langsung, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kolaboratif, melalui pengembangan karir, Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli akan memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan integritas yang tinggi. Ini sangat penting untuk keberlangsungan dan kemajuan lembaga dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karir tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi lembaga secara keseluruhan.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Ibu Hilda sebagai pegawai pelaksana di bidang penyiaran tentang Pengembangan Karir dari sudut Pandang individu dan manfaatnya bagi Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada hari Senin, 26 Mei 2025 mengatakan bahwa

"Iya, Pengembangan karir sangat penting bagi individu karena bisa membantu mereka merencanakan masa depan di organisasi. Ini juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik karena merasa punya tujuan yang jelas. serta Lembaga akan memiliki pegawai yang siap mengisi posisi strategis di masa depan".

Disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak hanya memberikan arah dan motivasi bagi individu, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi lembaga dalam hal kesiapan SDM dan efektivitas kerja. Dengan adanya perhatian terhadap pengembangan karir, baik pegawai maupun organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan

Berdasarkan hasil observasi penelitian terkait pengembangan karir dari sudut pandang individu dan manfaatnya bagi lembaga berperan penting dalam membentuk arah dan tujuan kerja pegawai secara personal, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja. Dari sisi lembaga, pengembangan karir berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap menduduki posisi strategis, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Tabel 4.7 pengembangan karir dari sudut pandang individu dan manfaatnya bagi bagi Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

No	Aspek pengamatan	Keterangan
1	Arah dan Tujuan Karir	Memberikan gambaran jalur karir yang jelas dan memotivasi individu untuk meningkatkan kompetensi diri dan Menyediakan Sumber Daya Manusia yang siap untuk dipromosikan ke posisi strategis di masa mendatang.
2	Motivasi dan Kinerja Pegawai	Meningkatkan semangat kerja karena individu merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Sumber : Wawancara/Observasi Penulis, 2025

4.2.9 Tantangan pegawai perempuan dalam kenaikan jabatan di struktur organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal

Tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai perempuan dalam kenaikan jabatan dalam struktur organisasi adalah rendahnya motivasi perempuan itu sendiri dalam memimpin. Motivasi memegang peranan penting dalam mendorong seseorang untuk mengambil tanggung jawab sebagai pemimpin tim. Tanpa adanya motivasi yang kuat, potensi perempuan untuk berkembang dalam jabatan struktural menjadi terhambat karena ambisi untuk menduduki posisi kepemimpinan masih rendah.

Pada kenyataannya, kualitas antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam birokrasi saat ini tidak lagi memiliki perbedaan yang signifikan. Perempuan telah menunjukkan banyak kemajuan, baik dari segi pendidikan, kemampuan manajerial, maupun etos kerja. Namun, tantangan budaya masih menjadi penghambat. Budaya patriarki yang mengakar membuat sebagian perempuan meragukan kemampuannya sendiri. Bahkan, tidak jarang perempuan membatasi partisipasinya dalam proses pengambilan keputusan atau memilih untuk tidak menonjolkan potensi kepemimpinannya. Sikap pembatasan terhadap pengembangan diri ini berasal dari internal perempuan itu sendiri. Terlalu banyak perempuan yang belum percaya diri untuk mengambil peran strategis dalam struktur organisasi. Sedangkan faktor eksternalnya dapat kita lihat pada bagian berikut

1. Kurangnya role model

Tidak banyak perempuan yang menjadi pemimpin atau menduduki jabatan tinggi, sehingga perempuan lain tidak punya contoh atau panutan yang bisa dijadikan teladan dan inspirasi bagi mereka sehingga perempuan merasa tidak percaya diri atau ragu untuk berusaha naik jabatan. Ini terjadi bukan karena kesalahan perempuan itu sendiri, tapi karena lingkungan kerja yang tidak menyediakan contoh yang bisa ditiru

2. Bias Gender dalam Seleksi Jabatan

Perempuan sering dinilai kurang cocok untuk jabatan tertentu hanya karena perbedaan gender, bukan karena kemampuannya. Karena keputusan seleksi jabatan ditentukan oleh atasan yang beranggapan bahwa laki-laki lebih cocok memimpin, maka perempuan akan sulit dipromosikan meskipun dia sebenarnya mampu.

3. Minimnya Mentoring yang Efektif

Perempuan jarang mendapatkan bimbingan langsung atau arahan dari orang yang lebih berpengalaman, seperti atasan atau senior yang bisa membantu mengarahkan karir. Jika perempuan tidak mendapat kesempatan dibimbing, maka

mereka bisa kehilangan arah, tidak tahu peluang, atau tidak punya jaringan yang mendukung.

Untuk mengatasi hal ini, radio republik Indonesia RRI Kota Gunungsitoli perlu menciptakan ruang yang mendukung partisipasi aktif perempuan dalam posisi strategis. yakni dengan menerapkan Program pelatihan kepemimpinan dan mentoring, untuk meningkatkan motivasi dan kesiapan perempuan dalam menghadapi tantangan struktural. Dukungan lingkungan kerja yang inklusif dan budaya organisasi yang progresif juga menjadi kunci dalam mendorong perempuan untuk tidak hanya terlibat, tetapi juga unggul dalam kepemimpinan birokrasi sehingga kesetaraan gender dapat di terapkan secara keseluruhan bukan hanya dalam pembagian tugas yang setara namun juga penempatan perempuan dalam posisi strategis merata.

4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menyoroti Pengembangan karir dalam konteks kesetaraan gender yang berarti pemberian kesempatan dan akses yang sama bagi kaum laki laki dan perempuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan juga kualitas mereka secara bertahap lewat pelatihan, mentoring, serta pendidikan lanjutan yang diberikan oleh Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli, yang bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar mampu mencapai impian karir, mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang, untuk kemajuan organisasi atau lembaga, serta kesempatan yang sama untuk menjadi penanggung jawab dalam segala aspek tanpa adanya stereotip dan diskriminasi gender.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, Penerapan kesetaraan gender telah diupayakan dan di terapkan oleh pemerintah, meskipun begitu perjuangan perempuan untuk mendapatkan kesetaraan gender masih menghadapi banyak kendala. Ada banyak tahapan, kesempatan atau bahkan hambatan bagi perempuan untuk mencapai kesuksesan dalam karier.

4.3.1 Kondisi Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Lembaga

Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Kondisi Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dapat dikaji dari beberapa aspek utama yakni Pengembangan karir sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan dan kemajuan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli. Konsep ini sesuai teori Deisti & Ridlwan Muttaqin (2023), kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi serta Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dapat mendukung perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan serta meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai elemen pelengkap, tetapi menjadi kunci utama dalam menggerakkan roda organisasi. Oleh karena itu, Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli secara aktif mengembangkan potensi pegawai agar mampu menjawab tuntutan dan dinamika dunia penyiaran yang terus berkembang. Pengembangan karir tidak hanya berarti promosi jabatan, melainkan juga mencakup berbagai upaya sistematis yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai lewat tindakan konkrit yakni Pelatihan dan keterlibatan pegawai dalam segala aspek kegiatan, pengembangan karier yang terencana dan sistematis memberikan banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, perencanaan karier yang baik dapat membantu mencapai tujuan profesional dengan lebih efektif, meningkatkan kesejahteraan mental, serta memberikan rasa tujuan dan kepuasan dalam pekerjaan (Lent & Brown, 2020). Sedarmayanti (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: (1) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia,

(2) Sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, (3) Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi organisasi

Temuan lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mendapatkan akses yang merata terhadap kesempatan pengembangan, terutama dalam hal pelatihan kepemimpinan dan promosi jabatan. Ketimpangan ini secara langsung berhubungan dengan konsep dari Amartya Sen, di mana pengembangan karir seharusnya tidak hanya difokuskan pada hasil akhir atau jabatan, tetapi juga pada kemampuan nyata individu untuk memilih dan menjalani jalur karir sesuai potensinya. Dengan kata lain, kesetaraan kesempatan menjadi penting, bukan hanya penyamarataan perlakuan. Sebagai contoh, pegawai perempuan di bidang penyiaran masih menghadapi keterbatasan dalam akses terhadap shift siaran malam atau kegiatan strategis yang berkontribusi terhadap penilaian kerja. Hal ini berdampak pada sedikitnya perempuan yang menduduki jabatan strategis di struktur organisasi. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Lent & Brown (2020) bahwa perencanaan karier yang baik akan meningkatkan kesejahteraan mental, rasa tujuan dalam bekerja, dan efektivitas pencapaian tujuan profesional. Tanpa perencanaan karier yang merata, maka motivasi dan retensi pegawai bisa menurun, khususnya bagi kaum perempuan.

Dari sisi kelembagaan, hal ini menjadi tantangan strategis. Jika Radio Republik Indonesia RRI Kota Gunungsitoli tidak segera memperkuat kebijakan pengembangan karier yang berbasis kesetaraan dan kompetensi, maka lembaga akan kehilangan potensi Sumber Daya Manusia terbaiknya. Di sinilah pentingnya teori Sedarmayanti kembali ditekankan bahwa SDM bukan hanya pendukung operasional, tetapi menjadi penggerak utama transformasi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karier yang dirancang secara sistematis dan berbasis kesetaraan seperti pelatihan kepemimpinan dan mentoring bagi perempuan perlu disatukan secara menyeluruh ke dalam kebijakan kelembagaan Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli. Dengan begitu, organisasi ini akan mampu membangun

budaya kerja yang saling bekerjasama dan berkelanjutan. Komitmen terhadap pengembangan SDM tidak hanya mencerminkan efisiensi manajerial, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab sosial lembaga penyiaran publik untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menyeluruh.

4.3.2 Kondisi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang ditetapkan oleh lembaga. Para pegawai perempuan telah diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan, bimbingan teknis, maupun keterlibatan dalam kegiatan internal organisasi yang menunjang peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan adanya itikad baik dari pihak manajemen untuk mendorong kemajuan karir perempuan di lingkungan kerja ini relevan dengan teori setiap manusia harus memiliki hak istimewa yang dijamin untuk bertindak sesuai dengan nalar, yang bergantung pada status sosial tertentu dan tidak adanya tuan yang menindas (Maulana dkk, 2021). Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat optimalisasi pengembangan karir perempuan. peneliti terdahulu Amalia dkk., (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Konsep ini juga relevan teori (Andi & Wiguna, 2022), yang mengatakan bahwa di era modern, posisi jabatan tak hanya menjadi dambaan, tapi juga tolak ukur kemampuan dan ambisi individu untuk mencapai puncak karir, mendaki jenjang jabatan tak hanya menjanjikan gaji yang lebih tinggi, tapi juga membuka akses terhadap wewenang yang lebih luas dan kesempatan untuk memperkaya pengetahuan. Ketika memasuki dunia kerja, individu kerap mempertanyakan tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) bisa dicapai atau tidak di perusahaan tersebut, namun pada konteksnya Meskipun perempuan telah diberi akses untuk mengikuti program-program pengembangan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa posisi-posisi strategis di Lembaga

Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Penempatan perempuan dalam posisi pengambilan keputusan atau jabatan struktural yang krusial masih relatif terbatas. Hal ini tidak selalu disebabkan oleh adanya diskriminasi secara langsung, namun bisa juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, pola pikir tradisional, serta pertimbangan lain yang belum sepenuhnya berpihak pada prinsip kesetaraan gender.

Kondisi Pengembangan karir perempuan sebenarnya merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh, memberikan kesempatan kepada diri seseorang untuk menelusuri minat, keinginan dan pilihan karir mereka. Karena melalui proses ini, seseorang dapat mencari cara untuk memperbaiki diri dalam rangka mengembangkan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai posisi yang ditargetkan. Namun, ketika hasil dari pengembangan tersebut belum tercermin dalam peningkatan posisi atau peran perempuan di struktur organisasi, maka hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas dan keberlanjutan program tersebut. Dengan kata lain, masih terdapat kesenjangan antara kesempatan untuk berkembang dan realisasi dari hasil pengembangan tersebut dalam bentuk promosi jabatan atau peningkatan tanggung jawab. Situasi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap implementasi program pengembangan karir, terutama dalam kaitannya dengan aspek gender. Hasil Kesimpulan adalah Pengembangan karir perempuan di Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah mendapat dukungan secara formal melalui pelatihan dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Namun, hal tersebut belum sepenuhnya berhasil mendorong perempuan untuk menempati posisi penting. Jabatan strategis masih banyak diisi oleh laki-laki. Oleh karena itu, perlu adanya upaya nyata dan berkelanjutan dari pihak manajemen untuk memberikan peluang yang lebih adil bagi perempuan agar bisa berkembang dan ikut serta dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja lewat program mentoring dan pelatihan khusus agar kapasitas perempuan di posisi strategis mengalami peningkatan.

4.3.3. Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik

Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender

Strategi Pengembangan Karir Perempuan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli dalam Konteks Kesetaraan Gender secara umum berjalan dengan baik, Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli telah menerapkan berbagai strategi dalam upaya mengembangkan karir pegawai dalam mewujudkan kesetaraan gender yakni pembagian tugas dan pekerjaan yang merata. Konsep ini sesuai peneliti terdahulu oleh (Novitasari, 2021) Kesetaraan Gender (*Gender Equality*) merupakan bagian dari hak asasi kita sebagai manusia yang mengacu pada pedoman bahwa semua orang, apa pun jenis kelaminnya, berhak atas perlakuan adil dan kesempatan yang sama dalam semua aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, politik, kehidupan sosial dan mengembangkan karir. Hal ini termasuk memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki akses yang setara terhadap sumber daya, peluang dan hak, termasuk pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan perlindungan dari kekerasan. Hal ini didukung oleh Amartya Sen dengan gagasan teoritiknya yang menekankan kesetaraan gender merupakan prasyarat untuk pembangunan manusia yang berkelanjutan, dalam perspektif konstitusi pemberian hak yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam hukum. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli ini telah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia tanpa membedakan jenis kelamin. serta keterlibatan setara dalam perencanaan dan pelaksanaan siaran, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli berupaya memastikan bahwa setiap pegawai baik perempuan maupun laki-laki memiliki peluang yang sama untuk berkembang. dengan menerapkan beberapa strategi, antara lain berupa pelatihan berbasis kompetensi, rotasi jabatan, mentoring atau pendampingan karir, serta pemberian ruang bagi perempuan untuk terlibat dalam perencanaan program siaran Tujuan utama dari

strategi ini adalah memberikan peluang yang adil agar perempuan dapat meningkatkan keterampilan, memperluas pengalaman, dan ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Pelatihan berbasis kompetensi memungkinkan perempuan untuk meningkatkan keahlian profesional yang relevan dengan bidang tugas mereka. Sementara itu, rotasi jabatan memberi kesempatan bagi perempuan untuk mencoba berbagai posisi, memperluas wawasan, dan membangun jaringan kerja lintas bidang. Program mentoring juga menjadi langkah penting dalam mendampingi perempuan menghadapi tantangan karir serta memberi dukungan moral dan arahan dari pegawai senior. Tak kalah penting, perempuan juga telah diberikan ruang dalam proses perencanaan program siaran, yang menandai adanya pengakuan atas kontribusi dan potensi kepemimpinan mereka di dunia penyiaran. Meskipun strategi-strategi tersebut telah dijalankan, Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli pada kenyataannya posisi-posisi strategis dalam struktur organisasi masih banyak didominasi oleh laki-laki. Representasi perempuan di tingkat pengambil keputusan masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun akses pengembangan karir sudah tersedia, belum sepenuhnya diimbangi dengan peluang aktual untuk menduduki jabatan penting. Oleh karena itu, Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli perlu memberikan pelatihan khusus guna meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri dan komitmen yang lebih kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar setara, termasuk kebijakan afirmatif, peningkatan sensitivitas gender dalam manajemen, dan monitoring keberlanjutan dari strategi-strategi yang telah ada. Dengan demikian, perempuan tidak hanya berkembang secara teknis, tetapi juga mendapatkan kepercayaan dan kesempatan nyata untuk berperan di posisi puncak dalam organisasi, sebagai kesimpulan yang menyeluruh yang dilakukan peneliti dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Rangkuman atau hasil secara keseluruhan dari Analisis Pengembangan Karir dalam Konteks Kesenjangan Gender di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Gunungsitoli

No	Aspek	Temuan	Tantangan	Rekomendasi Strategis
1	Ketersediaan peluang karir	RRI Kota Gunungsitoli telah menyediakan peluang karir yang setara secara kebijakan	implementasi kesetaraan masih terbatas karena mayoritas jabatan strategis dipegang laki-laki	Menerapkan kebijakan afirmatif berbasis kompetensi untuk meningkatkan representasi perempuan dalam jabatan strategis
2	Komposisi gender dalam jabatan	Pegawai perempuan lebih banyak berada pada posisi pelaksana, sementara laki-laki mendominasi posisi pimpinan	Kurangnya kepercayaan institusi dan kurangnya kesiapan teknis pegawai perempuan	Menyediakan program pelatihan dan penguatan kapasitas bagi perempuan agar siap menduduki jabatan pimpinan
3	Sistem pengembangan karir	Pengembangan karir telah dirancang untuk semua pegawai	belum ada sistem khusus untuk memastikan perempuan mendapat pembinaan berkelanjutan	Menyusun sistem manajemen karir berbasis kesetaraan gender dan mentoring khusus bagi perempuan
4	Faktor peran ganda perempuan	Perempuan menghadapi hambatan waktu dan energi karena peran rumah tangga	Konflik peran berdampak pada partisipasi mereka dalam pelatihan dan peluang promosi	Memberikan fleksibilitas kerja dan pelatihan berbasis waktu adaptif (online/offline)
5	Budaya organisasi dan pola pikir	Masih ada budaya dan stereotip bahwa perempuan tidak perlu mengejar karir tinggi	memengaruhi motivasi internal dan peluang yang mereka kejar	Edukasi dan internalisasi nilai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja
6	Akses terhadap pelatihan	Pelatihan terbuka untuk semua, tetapi tidak semua perempuan memanfaatkannya secara optimal	Minimnya kepercayaan diri dan keterbatasan akses informal (seperti mentoring dari pimpinan)	Membangun jejaring mentoring dan coaching untuk perempuan dalam pengembangan kepemimpinan
7	Representasi perempuan dalam kepemimpinan senior	Sangat sedikit perempuan di posisi strategis (ketua	Tidak adanya role model dan minimnya pembinaan	Menciptakan role model internal dan membuka peluang promosi berdasarkan

		tim/eselon)	kepemimpinan bagi perempuan	potensi dan kompetensi secara objektif
--	--	-------------	--------------------------------	---

Sumber : Diolah oleh Penulis dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2025.

Secara keseluruhan, dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa lembaga memberikan pelatihan dan peluang pengembangan karir tanpa diskriminasi gender. Namun, dalam praktiknya masih terdapat tantangan nyata seperti keterbatasan representasi perempuan pada jabatan strategis, rendahnya akses terhadap pembinaan kepemimpinan, serta pengaruh faktor eksternal seperti peran ganda dan konstruksi sosial yang menghambat perempuan untuk mengembangkan karir secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang lebih terarah, seperti pelatihan berbasis kebutuhan gender, mentoring khusus, serta sistem promosi yang mempertimbangkan potensi dan kompetensi secara adil sehingga tercipta pengembangan karir yang setara dan berkelanjutan di lingkungan kerja.