

**PENGEMBANGAN KARIER PADA  
PEREMPUAN  
( Studi Fenomenologi pada Karyawan Perempuan  
PT. Semen Indonesia )**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**INRYANI GREYSITAS LUMINGKEWAS  
NIM. 12010113120123**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Inryani Greysita Lumingkewas  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120123  
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGEMBANGAN KARIER PADA  
PEREMPUAN (Studi Fenomenologi pada  
Karyawan Perempuan PT. Semen  
Indonesia)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR.

Semarang, 16 Agustus 2017

Dosen Pembimbing,



Dr. Fuad Mas'ud, MIR

NIP. 1962 03311988 031002

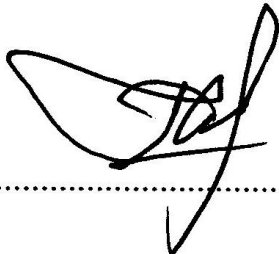
## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Inryani Greysita Lumingkewas  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120123  
Fakultas/Departemen : Ekōnomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGEMBANGAN KARIER PADA PEREMPUAN (Studi Fenomenologi pada Karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 30 Agustus 2017

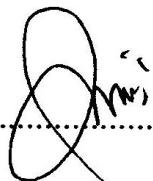
Tim Penguji

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR



(.....)

2. Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M.



(.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.



(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Inryani Greysita Lumingkewas, menyatakan bahwa skripsi dengan judul Pengembangan Karier Pada Perempuan (Studi Fenomenologi pada Karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia) adalah hasil tulisan saya sendiri. dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 16 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,



Inryani Greysita Lumingkewas

NIM 12010113120123

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Moto :**

**Hanya pada Allah saja kiranya aku tenang, sebab dari pada-Nyalah harapanku. Hanya Dialah gunung batuku dan keselamatanku, kota bentengku, aku tidak akan goyah. (Mazmur 62:6-7)**

**Do the best and let God do the rest**

**Persembahan :**

**Skripsi ini dipersembahkan untuk  
Papa Dekie, Mama Djeinne dan Adik Krisye**

## **ABSTRAK**

Perempuan maupun laki-laki haruslah memperoleh hak yang sama dalam bekerja, termasuk dalam melakukan pengembangan karier. Setiap karyawan memiliki peranannya sendiri yang akan menjadikan suatu organisasi tersebut berkembang. Penelitian ini akan membahas sejauh mana penerapan pengembangan karier yang dilakukan perusahaan bagi karyawannya terkhusus bagi perempuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana partisipan melakukan pengembangan karier yang disediakan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui proses yang diberikan oleh perusahaan terhadap pengembangan karier bagi karyawannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menggunakan pendekatan studi fenomenologi, yang mana pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi serta dokumentasi pada periode tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara garis besar pengembangan karier yang dilakukan semua mendapatkan kesempatan yang sama tanpa membedakan perempuan dan laki-laki. Perempuan bisa menyeimbangkan peranannya di tengah masyarakat, keluarga serta karier meskipun dengan uraian tugas terbilang tidak sedikit.

*Kata Kunci : Pengembangan Karier, Kualitatif, Karyawan Perempuan*

## **ABSTRACT**

*Woman and man must have equality labor rights, including in their career development. Every employee has role to make the organization grow. This study address to see the implementation of the career development of the company for its employees especially those for women.*

*The purpose of this study was to analyze how participants perceived career development provided by the company. How they feel and experience in using or opportunity in career development. Besides, the research uncover the drivers and obstacles they face in developing their career. The method used in this study is qualitative method with phenomenological study approach. Data collected by interview, observation and documentation in certain periods.*

*The results showed in general career development is done without differentiating women and men. Women can balance their role in society, family and career even though the job description is not too small.*

**Keywords:** *Career Development, Qualitative, Woman Employee*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya penelitian mengenai ‘Pengembangan Karier Pada Perempuan: Studi Fenomenologi pada PT. Semen Indonesia’ berjalan dengan baik dan lancar.

Penelitian skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Penulisan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Penulis sangat mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan pertolongan-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Mama Djeinne Mousje Dapu dan Papa Dekie Heiber Lumingkewas, serta Adik tercinta Krisye Jeldi Lumingkewas yang selalu memberikan dukungan, doa, cinta kasih dan dukungan secara materiil dan non materiil.
3. Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Dr. Harjum Muharram, S.E, M.E selaku ketua jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
5. Dr. Fuad Mas’ud MIR selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan, bimbingan, nasihat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M dan Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen wali yang selalu memberi arahan dan pengetahuan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
9. Semen Indonesia yang telah memberikan ijin untuk penulis melakukan penelitian. Bapak Amin Busi Hartanto, Bapak Eko Budiono, serta Ibu Vitria Daniati selaku pembimbing dalam melakukan penelitian di Semen Indonesia.
10. Para partisipan yang telah memberikan waktu dan kesediaannya untuk di wawancara. Ibu Sudartini, Ibu Vitria Daniati, Ibu Irmawati Sri Agustini, Ibu Roikhanatin, Ibu Oktoria, Ibu Anggraini Nurullia, Ibu Mafula, Ibu Muyasaroh Effendi.
11. Teman-teman Rista Nurdianasari, Rosmaya Adriati, Annisa Endigalani, Cahyamas Arif Putra, Maria Anastasia Tambunan. Terima kasih atas kebersamaan 4 tahun selama kuliah di manajemen dan atas segala bantuan serta dukungan yang diberikan.
12. Teman-teman satu dosen bimbingan Pak Fuad: Mbak Pipit, Isti, Prilly, Levina, Bimo, Dhani, Nuel, Rara yang memberikan semangat dan

bantuan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.

13. Teman-teman manajemen atas bantuannya Suci Sitanggang, Sri Sinurat, Yessi Lestari, Jessica Theresia,
14. Temanku Nelli Purba yang membantu dan mendukung dalam doa bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
15. Margaret Sihombing dan Citra yang mendukung dalam doa dan motivasi yang luar biasa dalam penulis menyelesaikan skripsinya.
16. Saudara Komcil tersayang Jessica Stephanie, Yusephine Herdiana, Indah Natalia dan kakak Komcil tersayang Claudia Sitanggang.
17. Divisi Acara PMK yang memberikan dukungan dan dorongan Brigitta Vina Felinda, Octrine Simatupang, Hendrik Ricardo, Juan Harahap dan Bang Dwi.
18. Kakak-kakak tersayang Lisa Mariani dan Stefani Sohilait yang memberikan semangat untuk penyelesaian skripsi.
19. Teman satu daerah asal Tuban Aulia Dewi yang telah memberikan dorongan dan bantuannya.
20. Meizza Jauza teman seperjuangan dalam skripsi dan komprehensif.
21. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2013.
22. Teman-teman Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) terkhusus angkatan 2013.
23. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan atas segala bantuan yang telah diberikan dalam penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 16 Agustus 2017

Penulis



Inryani Greysita Lumingkewas

NIM 12010113120123

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Perempuan.....	12
2.1.1.1 Perempuan dan Wanita .....	12
2.1.2 Peranan Perempuan.....	14
2.1.2.1 Peran Perempuan di Keluarga, Karier dan Masyarakat..	16
2.1.3 Perempuan dan Karier .....	24
2.1.3.1 Karier .....	24
2.1.3.2 Perempuan Karier .....	28
2.1.4 Pengembangan Karier .....	30
2.1.4.1 Tujuan Pengembangan Karier.....	31
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	

Pengembangan Karier .....	33
2.1.4.3 Masalah-masalah Khusus pada Pengembangan Karier .....	39
2.1.4.4 Model Pengembangan Karier .....	42
2.1.4.5 Peran dalam Pengembangan Karier .....	43
2.1.5 Pengembangan Karier Perempuan .....	44
2.1.5.1 Tahapan Pengembangan Karier Perempuan .....	45
2.1.5.2 Faktor Pengembangan Karier Perempuan.....	47
2.1.5.3 Faktor Penghambat Pengembangan Karier Perempuan	50
2.2 Penelitian Terdahulu .....	53
2.3 Kerangka Pemikiran .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
3.1 Desain Penelitian .....	60
3.1.1 Penelitian .....	60
3.2 Pendekatan Penelitian .....	61
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	61
3.3.1 Data Primer .....	61
3.3.2 Data Sekunder .....	62
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	62
3.4.1 Wawancara .....	62
3.4.2 Dokumen.....	65
3.4.3 Materi Audio dan Visual Kualitatif .....	65
3.5 Populasi dan Sampel .....	66
3.6 Teknik Analisis Data .....	66
3.7 Uji Validitas Data .....	68
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
4.1 Objek Penelitian.....	70
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	70
4.1.2 Produk Semen .....	71
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	75
4.2 Profil Partisipan .....	76
4.3 Perempuan Karier .....	77
4.4 Peranan Perempuan.....	79
4.5 Pengembangan Karier di Perusahaan.....	82
4.5.1 Tipe Manajemen .....	84
4.5.2 Hubungan Karyawan dan Organisasi.....	87
4.5.3 Personalitas Karyawan.....	89
4.5.4 Faktor Eksternal .....	91

4.5.5	<i>Politicizing</i> dalam Organisasi .....	93
4.5.6	Sistem Penghargaan .....	96
4.5.7	Jumlah Karyawan.....	98
4.5.8	Ukuran Organisasi .....	99
4.5.9	Kultur Organisasi .....	100
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>107</b>
5.1	Kesimpulan .....	107
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	110
5.3	Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA .....		112
LAMPIRAN .....		117

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	8
Tabel 1.2 Jumlah karyawan perempuan beserta jabatannya di PT. Semen Indonesia.....	8
Tabel 2.1 Perbedaan Pemimpin dan Manajer .....	24
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	56
Tabel 4.1 Profil Partisipan .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010 Dan 2015 .....	2
Gambar 1.2 Persentase Jumlah Perempuan Indonesia sebagai Pejabat atau Manajer dan Tenaga Profesional, 2010-2015 .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	59
Gambar 4.1 Komponen Analisis Data: Model Interaktif.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	117
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....	118
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian .....	119
Lampiran 4 Uraian Tugas Partisipan .....	123
Lampiran 5 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	128
Lampiran 6 Rangkuman Data Wawancara .....	132
Lampiran 7 Persetujuan Menjadi Partisipan .....	190
Lampiran 8 Validasi Hasil Wawancara .....	198

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

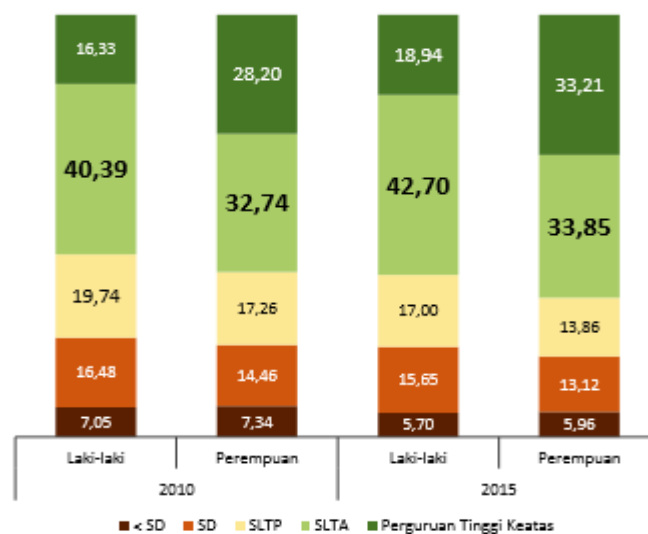
Kehidupan di muka bumi ini terbagi atas laki-laki dan perempuan. Laki-laki memiliki peran sebagai kepala keluarga dan mencari nafkah bagi keluarganya. Perempuan lebih banyak menghabiskan waktunya di rumah untuk mengurus segala pekerjaan rumah tangga, sehingga tidak jarang pada zaman dahulu banyak perempuan memutuskan untuk berhenti sekolah dan menikah daripada mengenyam pendidikan yang tinggi. Kebanyakan perempuan dahulu tidak banyak yang menempuh pendidikan hingga tamat Sekolah Menengah Atas (SMA) terlebih bangku kuliah. Menikah menjadi solusi ketika kebanyakan orang tidak ingin atau tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan formal.

Pandangan masyarakat terhadap perempuan adalah sosok yang lemah secara fisik serta memiliki kemampuan yang terbatas dibandingkan dengan laki-laki. Seorang perempuan dilihat tidak bisa melakukan lebih banyak hal dibandingkan seorang laki-laki, sehingga masyarakat menempatkan derajat perempuan di bawah dari lelaki. Pola pikir yang terbangun seperti itu menjadikan perempuan sukar memiliki kemauan untuk maju dan kurang berupaya untuk membuktikan bahwa sesungguhnya pandangan yang terbentuk itu adalah hal yang tidak benar. Padahal perempuan mampu melakukan lebih dari satu pekerjaan sekaligus. Contoh yang sangat terlihat dalam kehidupan sehari-hari adalah perempuan yang sudah berumah tangga dan memiliki anak. Di samping mengurus

dan merawat anak, juga menjalankan segala aktivitas di rumah seperti memasak, menyiapkan kebutuhan suami, mencuci pakaian, arisan PKK (Pembinaan Kesejahteraan Keluarga) dan lainnya. Dengan kemampuan melakukan pekerjaan lebih dari satu tersebut, perempuan pun bisa untuk bekerja di luar selain menjadi ibu rumah tangga.

Kebanyakan perusahaan saat ini memperkerjakan perempuan karena dianggap sabar dan telaten. Hal tersebut menjadikan kesempatan terhadap perempuan untuk bekerja di luar rumah kian hari semakin menjadi terbuka dari waktu ke waktu.

**Gambar 1.1**  
**Persentase Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010 dan 2015**

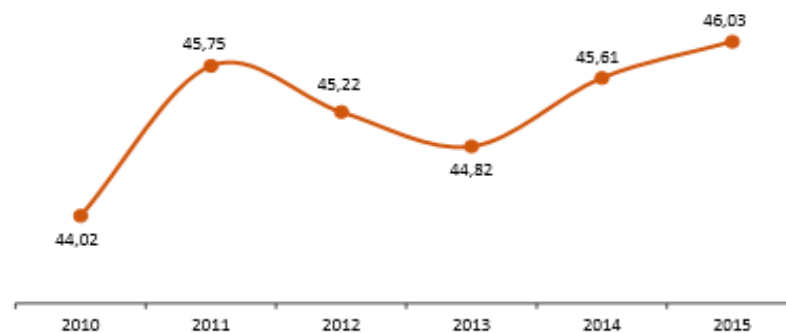


Sumber: *Keadaan Pekerja Indonesia Agustus 2010 dan 2015*

Berdasarkan grafik yang ditunjukkan bahwa pendidikan bagi tenaga kerja perempuan terkhusus di Indonesia semakin terus mengalami kemajuan dan berkualitas. Hal tersebut menjadi suatu dorongan yang kuat bagi laki-laki maupun perempuan untuk berlomba dalam memiliki pendidikan yang setinggi-tingginya.

Berbagai macam alasan orang dalam mengenyam pendidikan. Ada yang merasa sebagai kebutuhan, ada juga untuk memiliki gelar sebanyak mungkin. Bukan menjadi hal yang mengejutkan jika akhir-akhir ini terlihat beberapa perempuan yang memiliki jabatan lebih tinggi daripada laki-laki.

**Gambar 1.2**  
**Persentase Jumlah Perempuan Indonesia sebagai Pejabat atau Manajer dan Tenaga Profesional, 2010-2015**



Sumber: *Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2010-2015, BPS*

Terlihat jelas melalui grafik yang ditunjukkan, bahwa terjadi gap yang semakin kecil antara perempuan dan laki-laki dalam memperoleh jabatan yang tinggi. Memiliki jabatan yang tinggi merupakan impian bagi setiap orang yang bekerja karena ketika memiliki jabatan yang terpandang maka orang tersebut akan dihormati dan dihargai oleh banyak orang. Hal tersebut dikarenakan persepsi banyak orang yang menganggap bahwa ketika karier tidak mengalami peningkatan maka penghargaan yang didapat baik berupa material maupun non-material tidak maksimal. Menurut teori hierarki Abraham Maslow (1994), kebutuhan dasar manusia terdapat 5 kebutuhan antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ellen (1982) menyatakan bahwa

perempuan yang ingin mengembangkan kariernya membutuhkan pemenuhan akan kebutuhan yaitu aktualisasi diri, otonomi, penghargaan, sosial serta rasa aman. Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan akan penghargaan bagi seorang karyawan adalah sesuatu yang menjadi kebutuhan. Namun pada kenyataannya, yang dihadapi perempuan jauh lebih sulit dibandingkan dengan laki-laki. Terlebih ketika kembali ke rumah tanggung jawabnya tidak cukup sampai di pekerjaan saja namun harus mengurus segala kebutuhan keluarga.

Menurut White (1995) bahwa jika seorang perempuan yang ingin memiliki perkembangan dalam kariernya harus berfokus secara penuh terhadap kariernya, menjalani pekerjaan tanpa henti dan tanpa mengenal waktu, namun tetap membagi waktu dengan perannya sebagai ibu rumah tangga. White juga mengemukakan bahwa perempuan dalam bekerja masih berpedoman pada gaya kerja yang dianut oleh laki-laki. Hal tersebut dimungkinkan karena lelaki selama ini dianggap mampu bekerja lebih baik dibandingkan dengan perempuan, tetapi bukan berarti kesempatan berkarier antara laki-laki dan perempuan berbeda. Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Joko, dkk (2012) Peluang karier bagi perempuan di perusahaan sangat terbuka. Meskipun hambatan masih dirasakan oleh karyawan perempuan karena dominasi di tempat kerja adalah karyawan laki-laki. Mereka masih dianggap lebih unggul dibandingkan dengan karyawan perempuan. pada penelitian Linandar (2009) menyatakan bahwa perempuan telah menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing dalam pekerjaan, meskipun terdapat beberapa orang yang masih berada dalam pikiran membedakan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin.

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan Bab III Pasal 5 menyatakan bahwa kesempatan yang dimiliki setiap pekerja adalah sama, tanpa diskriminasi terhadap pihak-pihak yang dianggap lemah dalam memperoleh pekerjaan. Undang-undang yang terbentuk menjadikan perempuan yang berkarier hingga saat ini sudah banyak ditemukan hampir di berbagai sektor, baik di pendidikan, pertanian dan sektor lainnya. Bekerja bagi perempuan tidak hanya untuk menambah pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup. Tetapi lebih daripada itu bekerja merupakan bentuk ekspresi diri dalam menyalurkan kemampuan yang dimiliki. Perempuan yang memilih untuk berkarier bukanlah suatu yang salah tetapi akan menjadi tidak benar ketika perempuan tersebut terlalu berfokus untuk mengejar karier hingga lupa dengan tanggung jawab akan pekerjaan rumah tangga.

Karier yang baik adalah yang terus mengalami peningkatan, bahkan jika memungkinkan mencapai karier yang paling puncak. Hal yang perlu dilakukan dalam mencapai hal tersebut yang terpenting untuk diketahui dan dilakukan adalah melalui pengembangan karier. Karyawan harus terus melakukan pengembangan terhadap kompetensi-kompetensi yang dimiliki, agar tidak hanya terbatas pada kemampuan yang ada pada dirinya atau tidak mengalami suatu perubahan pada kompetensinya. Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa tujuan yang sangat mendasar dari adanya pengembangan karier ialah mempermudah karyawan dalam penjabaran kompetensi yang dimilikinya untuk disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan dan keinginan untuk mengembangkan diri serta karier di pekerjaan. Dengan pengembangan karier pula, manajemen perusahaan menjadikan karyawan

percaya diri untuk meningkatkan posisi atau kedudukannya serta menjadikannya setia terhadap organisasi yang dinaungi.

Pengembangan karier sendiri asalnya ada dua yaitu pengembangan yang berasal dari diri sendiri maupun pengembangan yang difasilitasi oleh perusahaan. Pengembangan karier yang berasal dari dalam diri adalah pengembangan yang sangat efektif, karena bukan atas keinginan orang lain. Oleh sebab itu perusahaan hanya menyediakan fasilitas yang akan menunjang dalam pengembangan karier, selebihnya merupakan tanggung jawab secara personal. Jikalau karyawan tidak dapat menggunakan dengan maksimal prasarana yang diberikan, itu akan menjadi kerugian terbesar yang dilewatkan.

Pengembangan karier sendiri memiliki dampak positif untuk diri sendiri. Hal tersebut dikarenakan orang akan berupaya juga untuk mengembangkan dirinya agar lebih bermanfaat bagi banyak pihak, dengan demikian pengembangan karier pun perlu diperlukan oleh perempuan bekerja. Keterlibatan perempuan yang bekerja bersama dengan laki-laki menyebabkan munculnya peranan ganda yang harus dijalani oleh perempuan (Sriwijono, dkk, 2006). Melalui peranan ganda tersebut, seharusnya menjadi sebuah tantangan bagaimana menjaga stabilitas antara kedua peranan tersebut. Tidak semua perempuan berpikiran dengan hal yang sama. Ada juga yang berpikir bahwa seorang perempuan tidak perlu memiliki jabatan tinggi, asalkan sudah bekerja hal tersebut dianggap cukup. Terlebih lagi jika perempuan memutuskan untuk berhenti dalam dunia kerja. Oleh karena itu di sinilah peranan dari perusahaan dan bagian SDM (Sumber Daya Manusia) dibutuhkan demi meningkatkan dan menggerakkan semangat bagi pekerja

perempuan, agar mau berusaha bekerja dengan sebaik mungkin bahkan mengalami pertumbuhan karier.

Perusahaan yang baik ialah yang memiliki manajemen yang baik. Perusahaan yang baik mampu mengelola urusan perusahaan dan juga melihat kebutuhan para pekerjanya tanpa membedakan status, jenis kelamin, agama dan lain sebagainya. Pada penelitian G.A Maxwell dan S.M Ogdenand D. McTavish (2007) membuktikan bahwa organisasi harus memberikan ruang yang baik untuk mendorong pengembangan karier perempuan sehingga bisa menempati proporsi yang lebih tinggi di sektor mereka. Selain itu, harus juga memberikan perhatian kepada pekerjanya agar menjadikan mereka lebih bersemangat dalam bekerja serta menghasilkan kinerja yang maksimal, demi tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan target yang dituju dan kebutuhan dari pekerja atau karyawannya tersebut.

Perusahaan sebagai pihak yang terlibat dalam pengembangan karier bagi karyawannya, harus menyalurkan apa yang bisa diberikan demi kemajuan karyawan serta perusahaannya tanpa terkecuali bagi perempuan. Hal tersebut juga perlu dilakukan oleh PT. Semen Indonesia untuk mengembangkan karier bagi seluruh karyawannya, termasuk bagi karyawan perempuan. Berikut terlampir tabel di bawah ini mengenai jabatan serta lama kerja karyawan perempuan.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Laki – laki</b>	1657	1553	1452
<b>Perempuan</b>	107	105	97
<b>Total</b>	<b>1764</b>	<b>1658</b>	<b>1549</b>

Sumber: *HC Planning and Performance Management PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.*

**Tabel 1.2**  
**Jumlah karyawan perempuan beserta jabatannya di PT. Semen Indonesia tahun 2016**

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>General Manager</i>	6 orang
<i>Senior Manager</i>	15 orang
<i>Manager</i>	28 orang
<i>Supervisor</i>	46 orang
<i>Associate</i>	2 orang
<b>Jumlah</b>	<b>97 orang</b>

Sumber: *HC Planning and Performance Management PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.*

Terlihat jelas bahwa sebagai perusahaan industri yang sudah berdiri sejak lama dan sebagai perusahaan penghasil semen yang terkenal di kalangan masyarakat Indonesia ini, mau membuka diri bagi kaum perempuan agar mau bekerja. Meskipun jumlah pada tahun terakhir di 2016 menunjukkan karyawan perempuan yang ada berjumlah 97 orang, tetapi perempuan di perusahaan Semen Indonesia ini tidak menjadi patah semangat untuk memperoleh suatu hasil yang memuaskan serta memiliki jabatan yang dipandang baik.

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan menjadi bagian terpenting yang perlu dikembangkan karena pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan salah satu faktor utamanya ialah karyawan. Semakin berkembangnya karyawan

yang ada di perusahaan maka tujuan yang telah dibuat akan lebih mudah untuk terwujud. Akan banyak pemikiran atau ide-ide kreatif yang bermunculan dan membuat terobosan baru bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu pula PT. Semen Indonesia yang mengharapkan agar setiap karyawannya mampu mengembangkan kariernya. Sebagai perusahaan yang besar dan sudah terkenal di seluruh Indonesia, perusahaan ini sebisa mungkin memberikan kinerja yang baik serta memuaskan agar mampu memproduksi semen yang berkualitas baik dan menjadi perusahaan kepercayaan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Semen Indonesia dengan tujuan untuk menggali informasi yang ada dan mengetahui mengenai pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan perempuannya. Selain itu untuk mengetahui metode yang digunakan dalam perusahaan terkait pengembangan karier pada karyawan, pemahaman partisipan dan perusahaan mengenai pengembangan karier serta aturan yang berlaku di perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan penulis bermaksud menganalisis praktik pengembangan karier pada karyawan perempuan di PT. Semen Indonesia. Oleh karena itu muncullah rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa peran perempuan yang ideal dalam masyarakat, keluarga dan karier?
2. Apa tantangan dan masalah yang dihadapi pada karyawan perempuan dalam pengembangan karier?

3. Apa proses pengembangan karier pada karyawan perempuan?
4. Apa pemahaman dan pengaruh karyawan perempuan yang berhubungan dengan pengembangan karier?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Melalui rumusan masalah yang telah ditentukan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier pada perempuan di PT. Semen Indonesia (Persero).

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak PT. Semen Indonesia (Persero).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadikan wawasan mengenai pengembangan karier perempuan di perusahaan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, informasi serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan dari penelitian Analisa Pengembangan Karier pada Perempuan studi di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

##### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori mengenai pengembangan karier pada perempuan (terdiri dari pengembangan karier serta perempuan dan karier) yang akan digunakan peneliti dalam membantu menganalisis hasil penelitian, kerangka pemikiran serta hipotesis.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional, populasi serta sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

##### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran perusahaan sebagai objek penelitian, analisis data dan pembahasan tentang hasil pengolahan data.

##### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang terkait.